

## **Arbetsgivarundersökning 2005**

*Arbetsgivarundersökning 2005 – Arbetsgivares kunskaper om lagstiftningen, attityder och insatser inom området etnisk och religiös diskriminering*

Integrationsverkets rapportserie 2006:04

© Integrationsverket, 2006

ISSN 1404-5370

Integrationsverket

Box 633

601 14 Norrköping

Tryck: Lenanders Grafiska AB, Kalmar, 2006

# **Arbetsgivarundersökning 2005**

**Arbetsgivares kunskaper om lagstiftningen, attityder och insatser  
inom området etnisk och religiös diskriminering**



# Innehåll

Förord	7
Sammanfattning och slutsatser	9
Summary and Conclusions	18
Inledning	27
Bakgrund	27
Syfte	28
Disposition	28
Metod, urval, branscher och arbetsgivarpopulation	30
Urval	31
Aktuella branscher och sektorer	32
Några aspekter gällande de intervjuade arbetsgivarna	35
Tidigare studier om arbetsgivares kunskaper om diskrimineringslagstiftningen	39
Antidiskrimineringsverksamheternas (ADV) erfarenheter av arbetsgivares arbete mot etnisk diskriminering	41
Arbetsgivarnas kunskaper om diskrimineringslagstiftningen	43
Generell kunskap om lagstiftningen mot etnisk diskriminering hos arbetsgivarna	43
Djupare kunskap om lagstiftningens krav hos arbetsgivarna	49
Arbetsgivarnas svar på påståendena som berör bevisbörd och skadeståndsfrågor	54
Sammanfattning	58
Arbetsgivarnas arbete med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering	61
Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagar/fackförening	62
Arbetsgivarnas arbete med rekryteringsinsatser	65
Regler och råd för de anställda för att garantera likvärdig service för alla	68
Utbildningsinsatser för chefer	70
Utbildningsinsatser för övriga anställda	72
Sammanfattning	74

Arbetsgivarnas inställning till aktiva åtgärder som berör religiös mångfald	77
Allmän inställning till att anställa muslimer	77
Inställning till att anställa muslimsk kvinna som bär slöja (huvudduk)	79
Angivna skäl till negativ inställning till att anställa muslimska kvinnor med slöja	81
Inställning till att underlätta bönestund för anställd	84
Sammanfattning	86
Arbetsgivarnas källor till råd och stöd om lagstiftningen mot diskriminering	89
Råd och stöd från arbetsgivarorganisation	89
Råd och stöd från ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO)	91
Huvudsaklig källa till information om diskrimineringslagstiftningen	93
Sammanfattning	96
Arbetsgivarnas attityder till integration och antidiskrimineringsarbete	98
Inställning till etnisk mångfald och integration i den egna verksamheten	98
Generell inställning till etnisk mångfald och integration i hela samhället	101
Behövs lagstiftning för att skapa lika möjligheter för att ge alla samma möjligheter oavsett bakgrund?	103
Bör arbetsgivare arbeta mer aktivt för att motverka etnisk diskriminering?	106
Sammanfattning	108
Avslutande kommentarer	110
Referenser	112
Statistik	112
Bilagor	113

# Förord

En stor andel personer med utländsk bakgrund står idag utanför arbetsmarknaden. Flera studier och rapporter pekar på att ett av skälen kan vara diskriminering. Den lagstiftning som finns för att motverka etnisk diskriminering behöver därför vara känd och väl förankrad hos såväl privata som offentliga arbetsgivare. Integrationsverket fick år 2005 regeringens uppdrag att undersöka arbetsgivares kunskap om diskrimineringslagstiftningen men även att undersöka i vilken utsträckning arbetsgivarna aktivt arbetar för att förebygga diskriminering. Uppdraget avrapporteras i föreliggande rapport.

Rapporten är avgränsad till lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering. För den senare lagen begränsas uppdraget till etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Denna undersökning syftar till att få en nationell bild av både arbetsgivares kunskaper och arbete med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering. Även attityder till etnisk och religiös diskriminering beskrivs inom vissa områden. Det här är den första undersökningen som Integrationsverket gör och vår förhoppning är att återkommande över tid kunna genomföra liknande undersökningar.

Mångfaldsforskare Thomas Malm har på uppdrag av Integrationsverket skrivit rapporten. Intervjuundersökningar har genomförts av Sifo Research International. Fil.mag. Johan Andersson, genomförde en kartläggning om antidiskrimineringsverksamheternas erfarenheter av arbetsgivarnas arbete och kunskaper om lagstiftningen. Även Centrum mot Rasism omfattades i kartläggningen. Projektledare inom IMER vid Malmö Högskola Per Broomé har varit extern sakkunnig och kommenterat rapportmanuset.

Vid framtagande av rapporten har samverkan skett med Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, främst med juristen Anders Bergstrand.

Integrationsverkets projektgrupp har bestått av forskningsledare José Alberto Diaz, projektledare Ulla Blom Ivarsson i samverkan med utvecklare Ulla Fischer. Utvecklare Björn Wendin har kommenterat och lämnat synpunkter på delar av rapporten och statistikansvarig Monir Dastserri har lämnat synpunkter på metoddelarna.

Norrköping i april 2006

Andreas Carlgren  
Generaldirektör

Abdullahi Aress  
Avdelningschef, Analysavdelningen



# Sammanfattning och slutsatser

Rapporten *Arbetsgivarundersökning 2005* är ett resultat av ett uppdrag från regeringen till Integrationsverket under år 2005. Integrationsverket fick i uppgift att undersöka arbetsgivares kunskaper om lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering och lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Uppdraget var också att undersöka i vilken utsträckning arbetsgivare arbetar aktivt för att förebygga diskriminering.

Det övergripande syftet är att undersöka kunskaper, insatser och attityder hos arbetsgivare inom området etnisk och religiös diskriminering. Rapportens mer specifika syfte återknyter till ett regeringsuppdrag om att undersöka vilka kunskaper offentliga och privata arbetsgivare har om diskrimineringslagstiftningen samt i vilken mån de arbetar med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering.

Datainsamlingen till rapporten utfördes som intervjuer via telefon av Sifo Research International i två delundersökningar under november 2005 samt under februari 2006. Delundersökningen i november 2005 fokuserade på arbetsgivares arbete med aktiva åtgärder medan delundersökningen från februari 2006 fokuserade på arbetsgivares kunskaper om diskrimineringslagstiftningen.

I var och en av dessa delundersökningar ingår 2 200 arbetsgivare i ett slumpmässigt och stratifierat urval av olika storlek från olika sektorer, branscher och geografisk placering. Arbetsgivarna tillfrågades om vilka kunskaper de har om de båda lagarna och vilket aktivt arbete de bedriver för att motverka diskriminering, samt deras attityder till diskriminering och mångfald. Frågor ställdes också om attityder till etnisk och religiös mångfald, antidiskrimineringsarbete, integration samt benägenheten att anställa personer med utländsk bakgrund.

I undersökningen har Integrationsverket fokuserat på att

intervjua verksamhetsansvariga i så hög utsträckning som möjligt för att få intervjupersoner med god insyn i verksamheten på respektive arbetsplats.

I båda delundersökningarna är ca var fjärde intervjuperson VD eller vice VD. Drygt var tredje är verksamhetsansvariga, arbetsledare, personalansvarig eller personalchef.

## Arbetsgivarnas kunskaper om lagstiftningen

Undersökningen visar att det finns bristande kunskap om lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet och om lagen om förbud mot diskriminering hos arbetsgivarna. Det gäller t.ex. kraven på att arbetsgivare skall anpassa arbetsförhållandena så att de lämpar sig för alla anställda oavsett etnisk bakgrund eller religion.

Hälften av arbetsgivarna uppger att de känner till lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet bra. Kunskapen hos arbetsgivarna om lagen om förbud mot diskriminering är något lägre. Knappt hälften av arbetsgivarna i undersökningen känner till denna lag bra.

Undersökningen visar också att de offentliga arbetsgivarna har en högre kunskapsnivå än de privata arbetsgivarna. Sex av tio av dessa känner till lagen om åtgärder mot diskriminering bra. Knappt sex av tio känner till lagen om förbud mot diskriminering bra.

Samtidigt uppger knappt fyra av tio av de privata arbetsgivarna att de känner till lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet bra, medan tre av tio privata arbetsgivare uppger att de känner till lagen om förbud mot diskriminering bra.

Inom den offentliga sektorn har arbetsgivare i storstad en högre generell kunskapsnivå än de i tätort. Inom den privata sektorn spelar placering i storstad eller tätort inte samma roll. Här är det i stället arbetsgivarens storlek som är relevant. Stora privata arbetsgivare har en högre kunskapsnivå än små.

När arbetsgivarna delas in efter region visar studien att norra Sverige, norra Mellansverige och Västsverige är områden som utmärker sig på ett negativt sätt när det gäller kunskap om den aktuella lagstiftningen.

För att undersöka hur det ser ut med arbetsgivarnas djupare kunskaper om de båda lagarna får de ta ställning till en rad påståenden. Resultaten visar på en del skillnader i kunskapsnivå.

Påståendena rör dels aktiva insatser från arbetsgivarnas sida, dels bevisbörda och skadeståndskrav. I linje med denna fokusering delas därför kunskapspåstående in i två grupper.

Den första gruppen av påståendena som rör aktiva insatser från arbetsgivarnas sida inkluderar:

- att en arbetssökande har rätt att få ut meriter på den som fått en sökt anställning
- att lagen inte ställer krav på anpassning av arbetsplatsen så att den passar alla oavsett etnicitet och religion
- att arbetsgivare skall förebygga och förhindra trakasserier
- att lagen ställer krav på viss etnisk sammansättning.

Det sista påståendet samt påståendet om att lagen inte ställer krav på anpassning av arbetsplatsen är falska.

Arbetsgivarna visar sig ha god generell kunskap om de delar av lagstiftningen som påståendena berör, och återigen är det så att offentliga arbetsgivare har en högre kunskapsnivå än privata. Undantaget är påståendet om att lagen föreskriver en särskild etnisk sammansättning. Här är det fler privata arbetsgivare som vet att det inte finns något sådant krav i lagstiftningen.

Generellt har stora arbetsgivare en högre kunskapsnivå än små och statliga myndigheter är här den verksamhet som uppger att de har högst generell kunskapsnivå.

En relativt stor andel av de privata arbetsgivarna i storstad, särskilt i Malmö, tror att det felaktiga påståendet att lagen inte ställer några krav på anpassning av arbetsplatsen - är korrekt.

Den andra gruppen av påståenden inkluderar:

- att en arbetsgivare kan bli skadeståndsskyldig om en arbetssökande missgynnas vid rekrytering på grund av etnisk bakgrund
- att bevisbördan vid diskriminering enbart ligger på arbetsgivaren
- att ett företag eller en myndighet inte kan bli skadeståndsskyldiga om en anställd diskriminerar en kund.

De båda sista påståendena är falska.

Arbetsgivarna visar sig ha god kunskap om att de kan bli skadeståndsskyldiga om de diskriminerar vid rekrytering, men de har sämre kunskap om de båda övriga påståendena. Offentliga arbetsgivare har en högre kunskap om dessa påståenden jämfört med de privata med undantag för påståendet om att arbetsgivare har hela bevisbördan vid en anmälan om diskriminering. Hälften av de statliga myndigheterna tror att arbetsgivaren ensam har bevisbörda vid anmälan om diskriminering.

Alla privata arbetsgivare visar dock inte att de har en god kunskap inom området skadestånd och beviskrav, men samtidigt har de god kunskap om att en myndighet eller ett företag kan bli skadeståndsskyldigt om en anställd diskriminerar en kund.

## Arbetsgivarnas arbete med aktiva åtgärder

Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet är tydlig när det gäller att arbetsgivarna *skall* arbeta med aktiva åtgärder inom vissa specifika områden för att motverka diskriminering. Trots det visar undersökningen på brister hos arbetsgivarna när det gäller att arbeta aktivt för att motverka diskriminering.

Exempelvis är det endast knappt hälften av arbetsgivarna som uppger att de alltid samverkar med arbetstagarna och/eller facklig organisation för att motverka all form av diskriminering. Samtidigt är det ännu färre arbetsgivare som uppger att de arbetar aktivt med rekrytering för att uppmåna personer med utländsk bakgrund att söka lediga tjänster. Arbetsgivarna är något mer aktiva när det gäller att upprätta regler och råd för att alla ska ges likvärdig service oavsett bakgrund. Det är dock fortfarande bara drygt hälften av arbetsgivarna som upprättat sådana regler och råd.

Fler offentliga arbetsgivare uppger att de arbetar med aktiva åtgärder inom samtliga områden jämfört med de privata. Två av tre offentliga arbetsgivare jämfört med drygt hälften av de privata har utformat regler/råd för personalen för att alla ska få likvärdig service. När det gäller samverkan med arbetstagarna och/eller facklig organisation så är det endast sex av tio offentliga arbetsgivare som uppger att de alltid samverkar. Trots detta så är det ändå fler offentliga arbetsgivare, jämfört med de privata, som uppger att de gör det.

Arbete inom rekryteringsområdet är inte heller särskilt uppmärksammat. Endast en fjärdedel av de offentliga arbetsgivarna uppger att de arbetar aktivt med denna del för att uppmåna personer med utländsk bakgrund att söka lediga tjänster. Trots denna relativt låga siffra är det trots allt fler offentliga arbetsgivare som uppger att de arbetar med aktiv rekrytering jämfört med de privata.

Offentliga arbetsgivare i storstad samt stora privata arbetsgivare är de två kategorier i de båda sektorerna som är mest framträdande när det gäller att arbeta med aktiva åtgärder. De statliga myndigheterna är den enskilda verksamhet som är mest framträdande inom området.

De offentliga arbetsgivarna utmärker sig också när det gäller att erbjuda chefer och övriga anställda utbildning inom området. Samtidigt är det så att majoriteten av de offentliga arbetsgivarna inte erbjuder vare sig chefer eller övriga någon utbildning i frågan.

Den regionvisa analysen visar också att norra Sverige och i viss mån norra Mellansverige samt Västsverige är områden där arbetsgivare oavsett sektor behöver arbeta mer med aktiva åtgärder och utbildning för chefer och anställda.

## Arbetsgivarna och religiös mångfald

En av de viktigare åtgärderna som arbetsgivare ska vidta enligt lagstiftningen är att anpassa arbetsplatsen så att den passar alla anställda oavsett etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning. I den här frågan har arbetsgivarna tillfrågats om synen på muslimer som arbetssökande och anställda. Här finns det stora likheter med hur det såg ut när arbetsgivarnas kunskapsnivå undersöktes generellt, dvs. en majoritet av arbetsgivarna uppger sig vara positivt inställda till en början men när frågan konkretiseras sjunker andelen positiva arbetsgivare kraftigt.

Drygt nio av tio uppger sig vara positivt inställda till att anställa en muslim. Betydligt färre, två av tre, uppger sig vara beredda att anställa en muslimsk kvinna som bär slöja (huvudduk), och sex av tio arbetsgivare är beredda att underlätta för en anställd att be.

Offentliga arbetsgivare i storstad är den grupp som uppger att de arbetar med aktiva åtgärder och som är beredda att anpassa arbetsförhållandena i störst utsträckning. Storlek på arbetsgivaren spelar inte så stor roll med undantag för rekryteringsområdet där de stora offentliga arbetsgivarna är märkbart mer framträdande. De statliga myndigheterna är mest framträdande relativt sett, inte bara inom den offentliga sektorn utan även generellt.

De privata arbetsgivarna uppger att de inte arbetar med den typ av aktiva åtgärder som nämns i lagstiftningen i särskilt stor utsträckning. Inom den privata sektorn spelar storleken på arbetsgivaren en betydande roll. Stora privata arbetsgivare uppger att de arbetar med aktiva åtgärder i högre utsträckning än små. Undantaget från denna regel är rekryteringsområdet där storleken på arbetsgivaren inte spelar någon roll.

Hotell- och restaurang sticker ut som den privata bransch där man är mest positiv till att anpassa arbetsförhållandena till de anställda samtidigt som arbetsgivarna inom industri är något mer positiva till att anställa en muslimsk kvinna som bär slöja.

De offentliga arbetsgivarnas vanligaste invändningar mot att anställa en muslimsk kvinna med slöja är hänsyn till patienter och barn, slöja är i vägen i jobbet, hygienskäl, krav på särskild klädsel och att det beror på vilken befattning det gäller. Av de offentliga arbetsgivarna anger de stora i storstad i störst utsträckning hänsyn till barn och patienter som skäl.

Bland de privata arbetsgivarna är de vanligaste invändningarna att slöjan är i vägen i jobbet, att man måste tänka på kunderna, hygieniska skäl, krav på särskild klädsel, opassande i serviceyrke samt att muslimska kvinnor måste anpassa sig till det svenska samhället.

Den regionvisa analysen av inställningen till religiös mångfald visar att storstadsområdena generellt sett har en mer positiv inställning medan arbetsgivarna i Sydsverige, Västsverige och i viss mån i norra Mellansverige har en något mer negativ inställning i dessa frågor.

## Arbetsgivarna och externa råd och stöd

Jämfört med de privata är det vanligare att de offentliga arbetsgivarna söker råd och stöd från Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) och respektive arbetsgivarorganisation, men samtidigt är det fortfarande en minoritet av de offentliga arbetsgivarna som gör det.

Mindre än fem procent av de offentliga arbetsgivarna har sökt råd och stöd från DO medan en av sex offentliga arbetsgivare sökt råd och stöd hos sin arbetsgivarorganisation.

För att ta reda på det bästa sättet att nå ut till de olika arbetsgivarna med information har dessa även tillfrågats om den huvudsakliga källan till information om lagstiftningen. De viktigaste källorna för de privata arbetsgivarna är massmedia, internet och arbetsgivarorganisationer. För de offentliga arbetsgivarna är de viktigaste informationskällorna massmedia, olika typer av utbildningar, policydokument, lagtexterna i sig, myndighetsinformation och eget intresse. Internet och arbetsgivarorganisationer är emellertid vanliga källor till information även för de offentliga arbetsgivarna.

För offentliga arbetsgivare i storstad är fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer viktiga källor, medan offentliga arbetsgivare i tätort anger internet, olika typer av utbildningar, policydokument, lagtexterna i sig, myndighetsinformation och eget intresse i större utsträckning. På den privata sidan använder arbetsgivare i storstad fackföreningar som informationskälla i lägre grad än de privata arbetsgivarna i tätort. För de privata arbetsgivarna i storstad är i stället massmedia den viktigaste informationskällan.

DO är en viktig källa till information för de statliga myndigheterna, inte minst i Stockholm och Malmö. DO är också en viktig källa till information för de privata arbetsgivarna i Stockholm.

Bland de privata arbetsgivarna föredrar många större arbetsgivare arbetsgivarorganisationer som källa till information om lagstiftningen medan mindre privata arbetsgivare föredrar att använda media.

## Arbetsgivarnas inställning till integration och mångfald i samhället

De privata arbetsgivarna har tillfrågats om de tror att ökad etnisk mångfald ger dem ökad lönsamhet och de offentliga arbetsgivarna har tillfrågats om de tror att deras verksamhet fungerar bättre med ökad etnisk mångfald.

Drygt hälften av de offentliga arbetsgivarna i undersökningen tror att deras verksamhet förbättras av att ha anställda med utländsk bakgrund. Detta kan jämföras med att var femte privat arbetsgivare tror på ökad lönsamhet om de har anställda med utländsk bakgrund.

Arbetsgivare i storstad tenderar att ha högre tilltro till betydelsen av anställda med utländsk bakgrund. Hälften av de offentliga arbetsgivarna i storstad tror att deras verksamhet förbättras av att ha anställda med utländsk bakgrund medan var tredje privat arbetsgivare i storstad tror att de får bättre lönsamhet av att ha anställda med utländsk bakgrund. På den privata sidan spelar även storleken en viss roll, var tredje stor privat arbetsgivare tror att lönsamheten förbättras av att ha anställda med utländsk bakgrund.

Av detta framgår att offentliga arbetsgivare har en generell högre tilltro till att anställda med utländsk bakgrund är något positivt. Det är också uppenbart att placering i storstad är en faktor som har betydelse när det gäller både offentliga och privata arbetsgivare.

Vidare har arbetsgivarna tillfrågats om hur de tycker att integrationen i det svenska samhället fungerar. Resultaten visar att endast en av tjugo i undersökningen tycker att integrationen i det svenska samhället fungerar bra. Knappt två av tio anser att den fungerar ganska bra. Fyra av tio anser att integrationen i det svenska samhället fungerar dåligt och var tredje anser att integrationen fungerar ganska dåligt.

När arbetsgivarna delas in efter sektor visar det sig att en fjärdedel av de offentliga arbetsgivarna och en tredjedel av de privata anser att integrationen fungerar dåligt.

Det är intressant att notera att de stora privata arbetsgivarna och de offentliga och privata arbetsgivarna i storstad har en mer pessimistisk inställning till hur integrationen i det svenska samhället fungerar.

### Arbetsgivarnas syn på lagstiftningens och deras egen roll

Undersökningen visar att nio av tio arbetsgivare instämmer i påståendet att gällande lagstiftning mot diskriminering är nödvändig för att alla skall ges samma möjlighet oavsett bakgrund.

När arbetsgivarna delas in efter sektor visar det sig att drygt nio av tio offentliga arbetsgivare samt åtta av tio av de privata instämmer i att lagstiftningen är nödvändig för integrationen.

Analysen av arbetsgivarna efter storlek och placering visar intressant nog att det är statistiskt signifikant att färre av de offentliga arbetsgivarna i storstad instämmer i påståendet om lagstiftningens betydelse. Denna arbetsgivargrupp utmärker sig annars när det gäller att arbeta med aktiva åtgärder mot diskriminering. Här utmärker man sig dock genom att ha en något mer skeptisk inställning till lagstiftningens betydelse.

När arbetsgivarna delas upp efter bransch eller verksamhet visar resultaten att knappt nio av tio arbetsgivare inom hotell- och restaurang instämmer i påståendet om lagstiftningens betydelse. Det kan jämföras med att åtta av tio av alla privata arbetsgivare instämde i påståendet om lagstiftningens betydelse.

Här är det även intressant att notera att de statliga myndigheterna har lägre tilltro till diskrimineringslagstiftningens betydelse än vad de offentliga arbetsgivarna i allmänhet har.

Den övervägande majoriteten av arbetsgivarna anser dock att diskrimineringslagstiftningen är nödvändig för att alla skall ges samma möjligheter. Detta gäller oavsett sektor, bransch, storlek etc.

Studien visar också att drygt åtta av tio arbetsgivare instämmer i påståendet att arbetsgivare generellt bör arbeta mer aktivt för att motverka diskriminering av personer med utländsk bakgrund. Drygt nio av tio av de offentliga arbetsgivarna och knappt åtta av tio privata instämmer i detta påstående.

Majoriteten av arbetsgivarna i undersökningen är alltså positiva till att arbetsgivare generellt bör arbeta mer aktivt för att motverka diskriminering, vilket förtjänar att uppmärksammas.

Undersökningen visar att arbetsgivarna har brister när det gäller djupare kunskap om diskrimineringslagstiftningen och när det gäller arbetet med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering. Detta trots att lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet är tydlig med att alla arbetsgivare *skall* samverka med arbetstagarna för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Arbetsgivarna *skall* också bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Vidare *skall* alla arbetsgivare anpassa arbetsförhållandena så att de lämpar sig för alla oavsett etnisk bakgrund, religion eller annan trosuppfattning. Slutligen *skall* alla arbetsgivare arbeta aktivt med sin rekrytering så att alla oavsett etnisk tillhörighet, reli-



gion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Det finns även ett visst samband mellan kunskap och arbete med aktiva åtgärder, i den meningen att de arbetsgivare som uppger att de har en god kunskap om diskrimineringslagstiftningen även är de som uppger att de arbetar med aktiva åtgärder i störst utsträckning. Det gäller exempelvis offentliga arbetsgivare i allmänhet och de statliga myndigheterna i synnerhet. Därför är det viktigt för arbetsgivare att arbeta med olika kunskapshöjande åtgärder.

# Summary and Conclusions

The report *Arbetsgivarundersökning 2005 (Employer Study 2005, Swedish only)* is the result of an assignment the Swedish government gave the Swedish Integration Board in 2005. The Swedish Integration Board was assigned to examine the knowledge employers have of the Prohibition of Discrimination Act (2003:307) and the Act on Measures against Discrimination in Working Life on Grounds of Ethnic Origin, Religion or other Belief (1999:130). The assignment included finding out to what extent employers actively work to counteract discrimination.

The overall purpose is to examine knowledge, efforts and attitudes of employers in the area of ethnic and religious discrimination. The more specific purpose of the report is to find out what knowledge public and private employers have about discrimination legislation, and to what extent they actively work with measures to prevent discrimination.

Data collection for the report was done by means of phone interviews conducted by Sifo Research International in two substudies; one in November 2005 and one in February 2006. The November 2005 substudy focused on employers' active work with measures against discrimination while the February 2006 substudy focused on employers' knowledge of discrimination legislation.

In each of the substudies, 2 200 employers were selected randomly, stratified from organizations of different sizes, different sectors, branches and geographic locations. The employers were asked about their knowledge of both acts and what kind of measures they actively worked with to counteract discrimination, and their attitudes towards discrimination and diversity. They were also asked about attitudes towards ethnic and religious diversity, antidiscrimination efforts, integration and their disposition towards employing persons with a foreign background.

In the study, the Swedish Integration Board focused on interviewing those persons responsible for operations as far as possible in order to obtain respondents with good insight into operations at each place of employment.

In both substudies approximately every fourth respondent was the CEO or the deputy chief executive. Slightly more than every third respondent was head of operations, was a foreman, head of human resources or staff manager.

## Employers' knowledge of the legislation

The study shows that employers lack knowledge about the Act on Measures against Discrimination in Working Life and the Prohibition of Discrimination Act. Examples are requirements on employers to adapt working conditions so to suit all employees regardless of ethnic origin or religion.

Half of the employers say that they are well acquainted with the Act on Measures against Discrimination in Working Life. Employers have somewhat less knowledge about the Prohibition of Discrimination Act. Slightly less than half of the employers in the study are well acquainted with the act.

The study shows that public employers have a higher level of knowledge than private employers. Six of ten of these are well acquainted with the Act on Measures against Discrimination in Working Life. Slightly less than six of ten are well acquainted with the Prohibition of Discrimination Act.

At the same time slightly less than four of ten of the private employers say that they are well acquainted with the Act on Measures against Discrimination in Working Life, while three of ten of the private employers say that they are well acquainted with the Prohibition of Discrimination Act.

In the public sector, employers in major urban centers generally have a higher level of knowledge than those in small towns. In the private sector, the location in an urban center or a small town did not play the same role. Instead, the size of the employer's organization was relevant. Large private employers have a higher level of knowledge than small ones.

When employers are divided into regions, the study shows that Northern Sweden, North Central Sweden and West Sweden are areas that stand out negatively in terms of knowledge of this particular legislation.

To examine employers' deep knowledge of both acts, they were requested to take a position on a series of statements. Results show some differences in level of knowledge.

The statements concern actively working with measures

against discrimination on the part of the employers, and the burden of proof and claims for damages. In line with this focus, the statements were divided into two groups.

The first group of statements that dealt with employers actively working with measures against discrimination included the following:

- a job seeker has the right to see the merits of the person who was hired for the sought position
- the act does not require that the workplace is adapted to suit everyone regardless of ethnic origin and religion
- an employer must prevent harassment
- the act requires a certain ethnic composition.

The last statement as well as the statement that the act does not require that the workplace is adapted are false.

The employers showed good general knowledge of parts of the legislation that the statements touch on, and once again public employers had a higher level of knowledge than private ones. The exception is the statement that the act prescribes a special ethnic composition. More private employers knew that there was no such law requiring this.

Generally, employers from large organizations have a higher level of knowledge than those from small ones, and government authorities say that they have the highest general level of knowledge.

A relatively large percentage of the private employers in major urban centers, particularly in Malmö, believe that the false statement that the act does not require that the workplace is adapted - is correct.

The other group of statements included the following:

- an employer can be liable for damages if a job seeker is treated less favorably on the grounds of ethnic origin
- the burden of proof in discrimination rests solely on the employer
- a company or government agency cannot be liable for damages if an employee discriminates a customer.

Both of the last statements are false.

The employers proved to have good knowledge about being found liable for damages if they discriminate when recruiting, but they have less knowledge about both of the other statements. Public employers have more knowledge about these statements than private employers with the exception of the statement, 'the burden of proof in discrimination rests solely on the employer.' Half of the government authorities believe that the burden of proof rests solely on the employer if reported for discrimination.

All private employers, however, showed that they did not have good knowledge about damages and burden of proof,

but at the same time they have good knowledge about that a government authority or business can be liable for damages if an employee discriminates a customer.

## Employers' active work with measures against discrimination

It is clear in the Act on Measures against Discrimination in Working Life that employers *shall* actively work with measures in specific areas to counteract discrimination. Despite this, the study shows employers have shortcomings regarding working actively to counteract discrimination.

An example of this is that slightly less than half of the employers say that they always cooperate with employees and/or labor organizations to counteract all forms of discrimination. At the same time, even fewer employers say that they actively work with recruiting persons with a foreign background to vacant positions. The employers are somewhat more active in terms of drawing up regulations and guidelines to ensure that everyone is provided with equal service regardless of background. However, only slightly more than half of the employers have drawn up such regulations and guidelines.

More public employers than private ones say that they actively work with measures in all areas. Two of three public employers compared with slightly more than half of the private employers have drawn up regulations and guidelines for personnel so that everyone is provided with equal service. Only six of ten public employers say that they always cooperate with employees and/or labor organizations. Despite this, there are still more public employers than private ones who say that they do so.

Work with recruitment does not get much attention either. Only one fourth of the public employers say that they actively work with encouraging persons with a foreign background to seek vacant positions. Despite this relatively low figure, more public employers than private ones say that they actively work with recruitment.

Public employers in major urban centers and large private employers are the two categories in both sectors that are the most prominent in terms of working actively with measures. Government authorities are the most outstanding in this area.

Public employers distinguish themselves in terms of offering training courses on this subject to managers and other employees. At the same time, the majority of public employers do not offer any training courses on this subject to managers or employees.

The regional analysis also shows that Northern Sweden and to some extent North Central Sweden and West Sweden are regions where employers, regardless of sector, need to actively work with measures and offer training courses for managers and employees.

## Employers and religious diversity

One of the most important measures that employers can implement according to legislation is adapting the workplace so that it is suitable for all employees regardless of ethnic origin, religion or other belief. Employers have been asked about their view of Muslims in this context. There were major differences when the level of knowledge of the employers was examined, i.e. a majority of the employers said that they were positive to hiring Muslims in the beginning, but when the question was made more concrete the percentage of positive employers dropped dramatically.

Slightly more than nine of ten say that they are positive to hiring a Muslim. Substantially fewer, two of three, say that they are prepared to hire a Muslim woman who wears a veil (head cloth), and even fewer – six of ten employers– are prepared to make it easy for an employee to pray.

Public employers in major urban centers are the group that says that they actively work with measures and are prepared to adapt conditions in the workplace to the largest extent. The size of the organization does not make any difference with the exception of recruitment, where large public employers are more prominent. Government authorities are the most prominent, relatively speaking, not only in the public sector but also in general.

Private employers say that they do not actively work with the type of measures stated in the legislation to any great extent. In the private sector, the size of the organization plays a significant role. Large private employers say that they actively work with measures to a greater extent than small ones. One exception is in recruitment where the size of the employer's organization does not play any role.

The hotel and restaurant branch stands out as the private employer that is most positive to adapting working conditions to suit employees at the same time as employers in industry are somewhat more positive to hiring a Muslim woman who wears a veil.

The most common excuses public employers give for not hiring a Muslim woman with a veil is out of consideration for patients and children; the veil would get in the way of the work,

there are hygiene considerations, there is a special dress code and that it depends on the job position. Of the public employers, those in major urban centers gave consideration for children and patients as the greatest reason.

The private employers' most common excuses are that the veil would get in the way of the work, consideration for customers, hygiene considerations, a special dress code, unsuitable in a service profession and that Muslim women must adapt to Swedish society.

The regional analysis of attitudes towards religious diversity shows that major urban centers generally have a more positive attitude while employers in South Sweden, West Sweden and to a certain extent in North Central Sweden have a more negative attitude towards these issues.

## Employers and external advice and support

It is more common that public employers seek advice and support from the Ombudsman against Ethnic Discrimination (DO) and each employer organization than private employers, but at the same time only a minority of the public employers do so.

Less than five percent of the public employers have sought advice and support from DO while one of six public employers has sought advice and support from their employer organization.

To find out the best way to reach different employers with information, they were also asked about their main source of information on this legislation. The most important sources for the private employers are mass media, the Internet and their employer organizations. The most important sources of information for public employers are mass media, different types of training courses, policy documents, the legal texts themselves, information from government authorities and their own interest. The Internet and employer organizations are, however, common sources of information even for public employers.

Important sources for public employers in major urban centers are labor organizations and employer organizations. Public employers in small towns list the Internet, different types of training courses, policy documents, the legal texts themselves, information from government authorities and their own interest as sources of information to a greater extent. Private employers in major urban centers give labor organizations as a source of information to a lower degree than private employers in small towns. Mass media is the most important source of information for private employers in major urban centers.

DO is an important source of information for government authorities, not the least in Stockholm and Malmö. DO is also an important source of information for private employers in Stockholm.

Many large private employers prefer employer organizations as a source of information on the legislation while small private employers prefer the media.

## Employers' attitudes to integration and diversity in society

Private employers were asked if they believe that greater ethnic diversity will give them greater profits, and public employers were asked if they believe that their operations function better with greater ethnic diversity.

Slightly more than half of the public employers in the study believe that their operations are improved with employees with a foreign background. This can be compared with every fifth private employer that believes in greater profits if they have employees with a foreign background.

Employers in major urban centers tend to have greater faith in the significance of employees with a foreign background. Half of the public employers in major urban centers believe that their operations are improved with employees with a foreign background, while every third private employer in major urban centers believe that they will have improved profits with employees with a foreign background. Size also plays a certain role for private employers, every third private employer believes that profits are improved with employees with a foreign background.

This shows that public employers generally have greater faith that employing persons with a foreign background is something positive. As regards both public and private employers, it is also obvious that a significant factor is whether or not they are located in a major urban center.

Employers were also asked how they feel that integration into Swedish society works. Results show that only one of twenty in the study feels that integration into Swedish society works well. Hardly two of ten feel that it works rather well. Four of ten feel that integration into Swedish society works poorly and every third feels that integration works rather poorly.

When employers are divided into sectors, we can see that one fourth of the public employers and one third of the private ones feel that integration works poorly.

It is interesting to note that the large private employers and the public and private employers in major urban centers have



a more pessimistic attitude towards how integration into Swedish society works.

### Employers' view of the legislation's and their own roles

The study shows that nine of ten employers agree with the statement that valid legislation against discrimination is necessary in order to give everyone equal opportunities regardless of background. When employers are divided by sector, we can see that slightly more than nine of ten public employers and eight of ten of private employers agree that legislation is necessary for integration.

The analysis of employers according to size and location, interestingly enough, shows that it is statistically significant that fewer public employers in major urban centers agree with the statement on the importance of the legislation. This group of employers stand out when it comes to working with active measures against discrimination. Here, however, they stand out as having a somewhat more skeptical attitude to the importance of the legislation.

When employers are divided into branches or business operations, results show that hardly nine of ten employers in the hotel and restaurant branch agree with the statement on the importance of the legislation. This can be compared with the fact that eight of ten of all private employers agreed with the statement on the importance of the legislation.

It is also interesting to note here that government authorities have less faith in the importance of discrimination legislation than public employers in general.

A decided majority of employers, however, feel that discrimination legislation is necessary to give everyone equal opportunities. This is true regardless of sector, branch, size, or other factors.

The study also shows that slightly more than eight of ten employers agree with the statement that employers should generally work more actively to counteract discrimination of persons with a foreign background. Slightly more than nine of ten of the public employers and hardly eight of ten of the private employers agree with this statement.

The majority of employers in the study are positive to generally working more actively to counteract discrimination, a fact which deserves attention.

The study shows that the employers have shortcomings in terms of deep knowledge about discrimination legislation and as regards working actively with measures to counteract discrimination. This is despite that the Act on Measures against Discrimination in Working Life clearly states that all employ-

ers *shall* cooperate with employees to promote equal rights and opportunities in working life regardless of ethnic origin, religion or other belief.

Employers *shall* take goal-oriented measures to promote equal rights and opportunities in working life regardless of ethnic origin, religion or other belief.

Furthermore, all employers *shall* adapt work conditions so that they suit everyone regardless of ethnic origin, religion or other belief.

Finally, all employers *shall* actively work with recruitment so that everyone regardless of ethnic origin, religion or other belief is given the opportunity to apply for vacant positions.

There is even a certain connection between knowledge and actively working with measures against discrimination in the sense that the employers that say that they do so, have good knowledge of discrimination legislation even if these are the employers who say that they actively work with measures against discrimination to the greatest extent. These are public employers in general and government authorities in particular. It is important that employers work with different methods for increasing knowledge.

# Inledning

## Bakgrund

Vilka kunskaper har arbetsgivare om lagstiftningen mot etnisk diskriminering i arbetslivet? I vilken utsträckning arbetar de med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering? Arbetsgivarnas kunskaper om lagstiftningen inom diskrimineringsområdet och vad den innebär för dem är viktiga faktorer för att kunna förebygga och förhindra diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet eller religion. Saknas kunskap hos arbetsgivarna om lagstiftningens krav och intentioner finns det risk att detta arbete hämmas.

Regeringen har under år 2005 givit Integrationsverket i uppdrag att genomföra en undersökning som visar i vilken mån arbetsgivare har kunskap om lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och om lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering. Uppdraget har också varit att undersöka i vilken utsträckning arbetsgivarna arbetar aktivt för att förebygga diskriminering såväl på den egna arbetsplatsen som vid driften av verksamheten.

En viktig anmärkning i detta sammanhang är att lagen om förbud mot diskriminering inte gäller arbetsgivare i sig, utan den berör bland annat näringsidkare, arbetsmarknadspolitisk verksamhet och hälso- och sjukvården.

Fortsättningsvis kommer dessa båda lagar att benämnas lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet respektive lagen om förbud mot diskriminering.

Uppdraget genomfördes i samverkan med Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO). Integrationsverket ska även ta tillvara den kunskap och de erfarenheter som finns hos antidiskrimineringsbyråerna och Centrum mot Rasism i dessa frågor.

## Syfte

Det övergripande syftet med rapporten Arbetsgivarundersökning 2005 är att undersöka kunskaper, insatser och attityder hos arbetsgivare inom diskrimineringsområdet. Rapportens mer specifika syfte är att undersöka vilka kunskaper offentliga och privata arbetsgivare har om diskrimineringslagstiftningen samt i vilken mån de arbetar med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering.

Dessutom kommer arbetsgivarnas attityder till etnisk mångfald, religiös mångfald och villigheten att anställa personer med utländsk bakgrund att undersökas. Undersökningen kommer också att ge svar på om arbetsgivarna söker externa råd och stöd i arbetet mot diskriminering.

Undersökningen strävar efter att ge en representativ nationell bild av arbetsgivarnas kunskaper, insatser och attityder inom området. Dessutom ska den bidra till arbetet med att ta fram metoder och instrument för att följa utvecklingen över tid.

## Disposition

Denna rapport inleds med sammanfattning och slutsatser, följt av en kort inledning, ett *metodavsnitt* och ett kort avsnitt om tidigare studier inom området.

Metodavsnittet beskriver vilken metod som använts vid datainsamlingen, telefonintervjuer samt vilka fördelar och nackdelar som finns med denna metod. Efter metoddiskussionen följer ett resonemang om hur *urvalet* av de arbetsgivare som ingår i undersökningen har gjorts. Slutligen beskrivs även hur själva datainsamlingen har fungerat i praktiken, undersökningsperioder, antal svarande och problematik med bortfall.

Efter dessa inledande delar följer själva *analysdelen* av rapporten. Denna del följer till stor del undersökningens syfte och är uppdelad i följande avsnitt:

- Ett första avsnitt fokuserar på arbetsgivarnas *kunskaper om lagstiftningen*. Här görs en analys av vilken kunskapsnivå arbetsgivarna har om diskrimineringslagstiftningen.
- Ett andra avsnitt fokuserar på arbetsgivares arbete med *aktiva insatser* för att motverka diskriminering. I detta avsnitt görs en jämförande analys av vilka aktiva åtgärder som arbetsgivarna gör/har gjort för att motverka diskriminering. Här undersöks även om de har erbjudit chefer och anställda någon utbildning inom området för att höja deras kunskapsnivå. I samband med detta undersöks också om det

finns några skillnader beroende på bransch, storlek, geografisk placering etc.

- Ett tredje avsnitt fokuserar på arbetsgivarnas arbete med *religiös mångfald* och inställningen till muslimer. Detta avsnitt fokuserar på rekrytering av muslimer generellt, rekrytering av muslimska kvinnor som bär slöja och villigheten att anpassa arbetsförhållandena så att de passar alla anställda oavsett religion och etnicitet.
- Ett fjärde avsnitt fokuserar på huruvida arbetsgivarna sökt *externa råd/stöd* om lagstiftningen hos Diskrimineringsombudsmannen eller hos sin arbetsgivarorganisation.
- Ett femte avsnitt fokuserar på arbetsgivares *attityder* till integration och etnisk mångfald. Här analyseras arbetsgivarnas svar på undersökningens attitydfrågor.

I denna rapport redovisas ett stort antal tabeller för att beskriva resultat inom de fem områdena ovan. Tabeller som redovisar svarsfrekvensen i *Arbetsgivarundersökning 2005* återfinns i alla fem avsnitt och visar resultaten sektorsvis och bransch/områdesvis. Bakgrundstabeller till delavsnitten *Andra bakgrundsvariabler hos arbetsgivarna* som redovisar storlek, placering i storstad/tätort, detaljerat och efter region återfinns inte i denna rapport. För de intresserade som vill fördjupa sig finns dessa tabeller tillgängliga på Integrationsverkets hemsida.

# Metod, urval, branscher och arbetsgivarpopulation

Den aktuella arbetsgivarundersökningen har genomförts i form av intervjuer via telefon. Fördelen med att använda telefonintervjuer som metod är att det går snabbt att både samla in och analysera svaren. Man får också en ökad tillförlitlighet eftersom man vet vem, liksom befattning och kön på den som svarar på frågorna.

Hade man exempelvis använt sig av skriftliga enkäter som metod så hade risken för bortfall ökat. Enkäter har en tendens att bli liggande utan att bli ifyllda och när de väl returneras kan det vara svårt att veta vem som egentligen har besvarat dem.

Svarsfrekvensen är något högre och risken för bortfall är något lägre vid intervjuer, liksom möjligheterna att få nyanserade svar och bättre förståelse av frågorna. Även interna bortfall, dvs. att en respondent deltar i undersökningen utan att svara på alla frågor kan undvikas på ett annat sätt än om enkäter hade använts.

Till nackdelarna med telefonintervjuer hör högre kostnader. Av högre kostnader följer också nackdelen att antalet intervjupersoner och antalet frågor sannolikt måste begränsas något jämfört med om skriftliga enkäter hade använts.

Sammantaget överväger fördelarna med att använda sig av telefonintervjuer trots att antalet undersökta arbetsgivare hade kunnat vara något högre om enkäter hade använts.

Sammanfattningsvis: Med telefonintervjuer får man snabbt tillgång till detaljerad information med en hög grad av tillförlitlighet. I den nu aktuella undersökningen har antalet telefonintervjuer begränsats till maximalt 2 200 stycken i varje delundersökning.

## Urval

Urvalet av arbetsgivarna är viktigt eftersom det är omöjligt att genomföra en totalundersökning som omfattar alla arbetsgivare. Det finns flera olika urvalsmetoder att välja mellan. Den urvalsmetod som valts är metoden med slumpmässigt och stratifierat urval, dvs. att arbetsgivarna väljs utifrån ett antal kategorier som bedömts vara av intresse för undersökningen.

Av representativitetsskäl bör det vara minst 200 arbetsgivare i varje kategori, och eftersom vi utgår från maximalt 2 200 intervjuer ger detta en undersökning med max elva kategorier med 200 arbetsgivare i varje.

Aktuella kategorier (strata) som bedömts som intressanta för att få en så god täckning som möjligt i den här undersökningen är privata och offentliga arbetsgivare, samt större och mindre arbetsgivare inom dessa båda kategorier.

Med större arbetsgivare avses sådana med fler än 50 anställda, med mindre avses arbetsgivare med mellan 10–49 anställda.

Även en geografisk indelning av arbetsgivarna har bedömts vara intressant. Genom att göra en geografisk indelning kan man garantera en viss geografisk spridning över landet, annars finns det risk att storstadsregionerna kommer att dominera undersökningen. De två geografiska kategorier som bedömts vara mest relevanta och lätthanterliga ur analysynpunkt är de tre storstäderna (Stockholm, Göteborg och Malmö) i en kategori, samt tätorter med mer än 2 000 invånare i den andra kategorin.

Den geografiska indelningen av arbetsgivarna utgör inte en egen kategori utan den ingår i kategorin större och mindre arbetsgivare. När kunskapen om lagstiftningen undersöks hos de större arbetsgivarna kommer undersökningen att inriktas på dels större arbetsgivare i storstäderna, dels större arbetsgivare i tätorter med mer än 2 000 invånare. Därefter görs samma uppdelning när de mindre arbetsgivarna undersöks. På detta sätt kan den geografiska spridningen över landet kontrolleras samtidigt som större och mindre arbetsgivare undersöks.

Eftersom det dessutom anses intressant att se om det finns några regionala skillnader har arbetsgivarnas placering ute i landet noterats. I samband med detta har SCB:s indelning i A-regioner använts som utgångspunkt. De sammanlagt 70 A-regionerna har därefter slagits samman av Sifo i nio mindre regioner, från norra Sverige till Sydsverige. Denna regionindelning kallas sifo-regioner och används här för att analysera likheter och skillnader hos arbetsgivarna utifrån geografisk placering i landet.

## Aktuella branscher och sektorer

Även frågan om vilka branscher/sektorer som väljs ut är viktig eftersom de arbetsgivargrupper som är relevanta för undersökningen måste inkluderas. Först och främst är det viktigt att både privata och offentliga arbetsgivare från olika branscher/sektorer inkluderas i undersökningen.

Bland de offentliga arbetsgivarna är, förutom statliga myndigheter, sjukvård och omsorg de som ansetts relevanta för denna undersökning eftersom de finns spridda över hela landet och berör väldigt många människor. Offentliga arbetsgivare är även viktiga som förebilder. De bör särskilt beakta de integrationspolitiska målen och till exempel låta befolkningens sammansättning speglas bland de anställda.

I detta sammanhang kan det vara värt att påpeka att det är möjligt att separera privata och offentliga arbetsgivare inom vård och omsorg från varandra så att det endast är offentliga arbetsgivare inom dessa områden som undersöks. För att fördjupa analysen och för att undersöka om det finns några skillnader mellan offentliga arbetsgivare på landstingsnivå och på kommunal nivå kommer undersökningen att separera dessa båda typer av arbetsgivare i två separata kategorier.

En av kategorierna bland de offentliga arbetsgivarna behandlar alltså arbetsgivare på landstingsnivå medan den andra behandlar arbetsgivare på kommunal nivå. På landstingsnivån kommer sjukvården att studeras och i kategorin offentliga arbetsgivare på kommunal nivå kommer omsorg att studeras.

Det är även intressant att få reda på vilken kunskap om diskrimineringslagstiftningen som statliga arbetsgivare har. Staten har samma viktiga roll som övriga offentliga arbetsgivare när det gäller att vara en förebild och det är även viktigt att undersöka staten av legitimitetsskäl. En undersökning av staten ger dessutom tillgång till kunskap som kan användas till jämförande studier senare, något som för övrigt även gäller övriga arbetsgivare.

Staten som arbetsgivare är organiserad på central, regional och lokal nivå och finns spridd över hela landet. Eftersom undersökningen endast ger utrymme för max 200 intervjuer i denna kategori har Integrationsverket beslutat att fokusera på de centrala statliga förvaltningsmyndigheterna (som hämtades från regeringens hemsida) och länsstyrelserna, en urvalsgrupp som består av max 200 arbetsgivare spridda över hela landet. Denna del av undersökningen kommer att få karaktären av en totalundersökning.

På den privata sidan är det svårare att välja branscher eftersom arbetsgivarna där är så mångfacetterade, samtidigt som undersökningen endast kan inkludera ett begränsat antal kate-



gorier. För att få ett så vitt spektrum som möjligt som inkluderar arbetsgivare från både tjänste- och produktionssektorn har kategorierna handel, hotell/restaurang samt industri valts ut. Dessa branscher sysselsätter ett stort antal människor av olika ursprung varför det är intressant och viktigt att undersöka kunskapen om diskrimineringslagstiftningen där.

#### *Sammanfattning urval och aktuella kategorier*

Sammanfattningsvis ger de ovannämnda aspekterna i avsnitten *Urval* och *Aktuella branscher och sektorer* följande kategorier:

- Större och mindre arbetsgivare, vilka även delas in efter storstad och tätort.
- Offentliga och privata arbetsgivare.
- Arbetsgivare inom sektorerna vård, omsorg, handel, hotell/restaurang och industri.
- Centrala statliga förvaltningsmyndigheter inkl. länsstyrelserna.

Vi utgår från max 2 200 genomförda intervjuer vilket ger totalt elva kategorier med 200 intervjuer i varje kategori.

## Datainsamlingen

Datainsamlingen genomfördes i två omgångar och omfattar dels arbetsgivares kunskaper om diskrimineringslagstiftningen, dels arbetsgivares insatser inom området etnisk diskriminering och attityder till mångfald och integration.

Undersökningsdelen som genomfördes av Sifo Research International under perioden 1–20 februari 2006, omfattar arbetsgivarnas kunskaper om diskrimineringslagstiftningen, medan undersökningsdelen som genomfördes under perioden 24 oktober–15 november 2005 omfattar insatser och attityder.

Det aktuella urvalet köptes in från Infodata (Micromedia-banken) med undantag för gruppen centrala statliga myndigheter som hämtades från regeringens hemsida. Observera att urvalet omfattar arbetsställen vilket betyder att ett och samma företag med geografisk spridning kan ha kommit med i urvalet flera gånger.

Intervjuerna har genomförts från Sifos telefoncentral i Ronneby. Minst 10 kontaktförsök har gjorts innan intervjupersonen betraktats som bortfall.

Intervjuerna föregicks av en muntlig genomgång med intervjuare som också fick ta del av ett fakta- och instruktionsblad där Integrationsverket förklarade undersökningens bakgrund och syfte. Faktabladet sammanfattade bakgrundsinformation som Integrationsverket såg som viktig för alla intervjuare att

känna till. Se *bilaga 1* för en detaljerad genomgång av datainsamlingen.

### Viktning av dataundersökningen

Resultatet av undersökningen har vägts i två viktsystem, ett för offentliga arbetsgivare och ett för privata. På detta sätt tas hänsyn till det verkliga antalet arbetsgivare i respektive strata i urvalet. Resultatet är därmed representativt för de verksamhetsområden/branscher som undersökts.

Om offentliga och privata arbetsgivare vägts i samma grupp skulle den privata sektorn, på grund av dess storlek, ha präglat resultatet. Det är skälet till att detta viktsystem har valts. Totalresultatet av analysen skulle ha präglats av denna ojämnheter och det skulle vara svårt att dra några slutsatser på denna nivå om arbetsgivarna vägts i samma grupp.

Indelningen i två grupper möjliggör jämförelse mellan offentlig och privat sektor. Det går att jämföra branscherna med varandra och det går att jämföra branscherna inom den privata sektorn med »branscherna« inom den offentliga sektorn. Det går exempelvis att jämföra små eller stora arbetsgivare inom den offentliga sektorn med små eller stora inom den privata sektorn. Det går däremot inte att jämföra alla stora arbetsgivare med alla små eftersom det då skulle finnas offentliga och privata arbetsgivare i båda kategorierna. Viktningen gör att offentliga och privata arbetsgivare inte bör blandas i samma kategori.

### Felmarginal och signifikanta skillnader

Urvalsundersökningar som denna ger värden som är behäftade med en statistisk felmarginal. För denna undersökning gäller att ett enskilt strata – ca 100 intervjuer – har en felmarginal i intervallet +/- 4.4–10.0 procentenheter. På branschnivå/verksamhetsområdesnivå – ca 400 intervjuer – ligger felmarginalen i intervallet +/- 2.2–5.0 procentenheter. Större aggregat ger än mindre felmarginal varför det finns goda chanser att dra relevanta slutsatser av det insamlade materialet.

De plus- (+) och minustecken (-) som finns i tabellerna är resultatet av ett signifikanstest som Sifo Research International genomför vid denna typ av urvalsundersökningar. Signifikanstestet visar om det finns statistiskt säkerställda skillnader mellan olika undergrupper inom samma familj. En familj kan exempelvis bestå av samtliga offentliga arbetsgivare och undergrupperna kan innehålla de olika branscherna/verksamhetsområdena inom den offentliga sektorn.

Signifikanstestet görs genom att värdet för den studerade

gruppen testas mot totalvärdet minus den studerade gruppen. Med utgångspunkt från signifikanstestet kan sedan jämförelser göras mellan de olika grupperna.

Ett plus (+) visar att undergruppen har ett signifikant högre värde än totalresultatet för gruppen och ett minus (-) att värdet är signifikant lägre än totalresultatet för gruppen. Övriga skillnader mellan de olika grupperna i tabellerna är inte statistiskt säkerställda.

## Några aspekter gällande de intervjuade arbetsgivarna

Beskrivningen i det här avsnittet omfattar båda delundersökningarna och innehåller följande aspekter: befattning, kön och antal anställda med utländsk bakgrund.

Undersökningen har fokuserat på att få kontakt med verksamhetsansvariga i så stor utsträckning som möjligt för att säkerställa att intervjupersonerna har bästa kunskap om och inblick i situationen på arbetsplatsen.

### Intervjupersonernas befattning

Resultaten i tabell 1 nedan visar att i delundersökningen om arbetsgivarnas kunskaper från februari 2006 är fyra av tio intervjupersoner verksamhetsansvariga/arbetsledare/chefer medan tre av tio intervjupersoner är personalansvariga/personalchefer. Var fjärde intervjuperson är VD/vice VD i samma delundersökning.

Resultaten i tabell 1 nedan visar vidare att i delundersökningen om åtgärder och attityder från november 2005 är en tredjedel av intervjupersonerna verksamhetsansvariga/arbetsledare/chefer och lika många är personalansvariga/personalchefer. En knapp fjärdedel av alla intervjupersoner i denna delundersökning är VD eller vice VD.

Även i denna delundersökning har alltså en överväldigande majoritet av intervjupersonerna beslutsfattande personalansvar.

När arbetsgivarna i delundersökningen från november 2005 delas upp efter sektor visar det sig att drygt sex av tio av intervjupersonerna bland de offentliga arbetsgivarna är just verksamhetsledare eller arbetsledare medan var fjärde är personalchef eller personalansvarig.

I delundersökningen från februari 2006 om arbetsgivarnas kunskaper om lagstiftningen visar det sig att två av tre intervjupersoner inom den offentliga sektorn är verksamhetsansvariga, arbetsledare eller chefer när de delas upp efter sektor. På den

**Tabell 1**

Först vill jag veta vilken befattning du har. Är du:

Svarskategori	Alla %		Offentliga %		Privata %	
	Kunskaper feb 06	Insatser nov 05	Kunskaper feb 06	Insatser nov 05	Kunskaper feb 06	Insatser nov 05
VD/vice VD	24	23	1,5-	2-	33,5+	31+
Personalansv/chef	30	35	25,5-	26-	32+	39+
Verksamhetsansv.	39	33	66+	63+	27,5-	20-
Personal annan	5	4	5	5	5	4
Annat	2	5	2	4-	2	6
Tveksam/vet ej	0	0	–	–	0	0+
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	2123	2099	923	916	1200	1183

privata sidan är var fjärde intervjuperson verksamhetsansvarig, arbetsledare eller chef, men i gengäld är var tredje intervjuperson på den privata sidan personalansvarig eller personalchef. Lika många intervjupersoner på den privata sidan är VD eller vice VD.

Tabellen visar de avvikelser som är statistiskt signifikanta, exempelvis att fler av de svarande bland de offentliga arbetsgivarna jämfört med de privata är verksamhetsansvariga eller arbetsledare. Inom den privata sektorn är det i stället statistiskt signifikant att fler svarande är VD eller personalansvariga.

Intervjupersonens ansvar eller tjänsteposition kan även ha viss effekt på kunskapsnivån. Om högre chefer hos stora arbetsgivare är intervjupersoner så finns det en viss risk att det ser ut som om kunskapsnivån är lägre än vad den i själva verket är. En hög chef hos en stor arbetsgivare ska naturligtvis veta om att det finns en diskrimineringslagstiftning. Frågan är trots allt hur stort informationsbehov en sådan chef behöver eller kan krävas ha.

Hos en större arbetsgivare finns för det mesta en personalfunktion med specialister som ska ha en högre kunskapsnivå. Hos mindre arbetsgivare där en sådan personalfunktion saknas kan man däremot ställa högre krav på kunskaper hos arbetsgivarna.

### Könsfördelning bland intervjupersonerna

När det gäller fördelning på kön visar tabell 2 att knappt hälften av intervjupersonerna i de båda delundersökningarna är kvinnor, men också att det finns betydande skillnader mellan de båda sektorerna. I delundersökningen från november 2005 är sju av tio intervjupersoner män hos de privata arbetsgivarna medan endast en av fyra intervjupersoner hos de offentliga är det.

**Tabell 2**

Intervjupersonernas kön. Procent

Svarskategori Delundersökning	Alla		Offentliga		Privata	
	Kunskaper feb 06	Insatser nov 05	Kunskaper feb 06	Insatser nov 05	Kunskaper feb 06	Insatser nov 05
Man	55	55	21,5-	25-	69,5+	68+
Kvinna	45	45	78,5+	75+	30,5	32-
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	2123	2099	923	916	1200	1183

I delundersökningen om arbetsgivarnas kunskaper från februari 2006 är sju av tio av intervjupersonerna män hos de privata arbetsgivarna medan endast var femte intervjuerperson hos de offentliga är det.

Denna skillnad i könsfördelning kan kanske förklaras med att den offentliga sektorn generellt har en större andel kvinnor anställda. Samtidigt har en relativt stor andel av intervjuerpersonerna inom den privata sektorn högre chefspositioner jämfört med intervjuerpersonerna från den offentliga sektorn.

### Antal anställda med utländsk bakgrund

I syfte att få information om den etniska mångfalden hos de intervjuade arbetsgivarna ställdes en fråga angående denna aspekt. Svaret på frågan som återges i tabell 3 redovisar den intervjuade arbetsgivarens subjektiva bedömningar om hur många anställda med utländsk bakgrund de har.

Därför måste svaren bedömas med viss försiktighet.

Om dessa uppskattningar svarar mot verkligheten kan inte Integrationsverket bedöma även om det finns skäl att anta att dessa uppskattningar ligger nära verkligheten.

Ett sådant skäl är den ledande position som majoriteten av intervjuerpersonerna har. Det innebär att intervjuerpersonerna borde ha god kännedom om de anställdas etniska bakgrund.

I tabell 3 framgår att en knapp fjärdedel av arbetsgivarna i delundersökningen från november 2005 (Insatser) bedömer att de inte har några anställda med utländsk bakgrund överhuvudtaget. Vidare visar tabell 3 att sju av tio arbetsgivare uppger att de har inga eller max 5 anställda med utländsk bakgrund.

I samma tabell framgår också att en knapp fjärdedel av arbetsgivarna i delundersökningen från februari 2006 (Kunskaper) också uppger att de inte har några anställda med utländsk bakgrund över huvudtaget.

När arbetsgivarna delas in efter sektor åskådliggörs även en del statistiskt signifikanta avvikelser.

**Tabell 3**

Hur många anställda med utländsk bakgrund uppskattar du att det finns på ert arbetsställe? (Med utländsk bakgrund avses utlandsfödda eller personer med utlandsfödda föräldrar.) Procent.

Svarskategori Delundersökning	Alla		Offentliga		Privata	
	Kunskaper feb 06	Insatser nov 05	Kunskaper feb 06	Insatser nov 05	Kunskaper feb 06	Insatser nov 05
Inga	23	23	16-	15-	25,5+	26+
1–2	30	25	28	23	30	26
3–5	21	22	24+	24+	20	21
6–15	15,5	17,5	17+	20+	14,5	17
Över 15	9,5	10	10	12+	9	9
Tveksam/vet ej	1	2,5	5	6+	1-	1-
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	2123	2099	923	916	1200	1183

Tabell 3 visar att var sjätte offentlig arbetsgivare i delundersökningen från november 2005 uppger att de inte har några anställda alls med utländsk bakgrund, knappt hälften uppger att antalet anställda med utländsk bakgrund ligger i spannet 1–5 anställda medan två av tio offentliga arbetsgivare uppskattar att de har 6–15 anställda med utländsk bakgrund. Drygt en av tio av de offentliga arbetsgivarna i denna delundersökning gör en uppskattning att de har 15 eller fler anställda med utländsk bakgrund.

I delundersökningen från februari 2006 (Kunskaper) är resultaten för de offentliga arbetsgivarna snarlika de från november 2005 (Insatser).

I delundersökningen från februari 2006 är det statistiskt signifikant fler privata arbetsgivare som uppger att de inte har några anställda alls med utländsk bakgrund. En dryg fjärdedel av de privata arbetsgivarna gör denna uppskattning. Lika stor andel av de privata som de offentliga arbetsgivarna uppger att de har 1–5 anställda, dvs. knappt hälften. Det är dock något färre som uppger att de har 6–15 anställda med utländsk bakgrund.

Resultaten från februari 2006 är snarlika de från november 2005 även på den privata sidan.

Den största skillnaden mellan de offentliga och privata arbetsgivarna är alltså att andelen arbetsgivare som gör uppskattningen att de inte har några anställda alls med utländsk bakgrund är betydligt högre bland de privata arbetsgivarna i båda delundersökningarna.

Se bilaga 2 för en mer detaljerad genomgång av antalet anställda med utländsk bakgrund hos arbetsgivarna.

# Tidigare studier om arbetsgivares kunskaper om diskrimineringslagstiftningen

Det finns ett fåtal studier som fokuserar på arbetsgivare och deras kunskaper om diskrimineringslagstiftningen samt deras aktiva åtgärder mot diskriminering.

Av forskningen har diskriminering på arbetsmarknaden i Sverige huvudsakligen visats som en indirekt diskriminering som förklaras av bland annat marginalisering och strukturer i samhället. Arbetsgivares kunskaper och aktiva arbete utifrån diskrimineringslagstiftningen är däremot ett dåligt utforskat område.

Så sent som i december 2005 offentliggjordes en mindre rapport, *Mångfald i arbetslivet* som undersöker kunskapen om diskrimineringslagstiftningen hos små och medelstora företag. Denna rapport är framtagen på uppdrag av den svenska arbetsgruppen mot diskriminering som en del i EU-kampanjen *För mångfald mot diskriminering*.

Rapporten undersöker 350 små och medelstora företags kunskaper om diskrimineringslagstiftningen. En viktig anmärkning här är att undersökningen har som syfte att fokusera på alla diskrimineringsgrunder, det vill säga den inkluderar ålder, funktionshinder samt sexuell läggning förutom etnisk bakgrund och religion eller annan trosuppfattning.

Rapporten visar att en majoritet av arbetsgivarna har liten kunskap om de lagar som reglerar diskriminering i arbetslivet. Var femte arbetsgivare uppger att de inte vet vilka grunder som diskrimineringslagstiftningen omfattar. Fyra av tio företag uppger att de inte känner till vilka situationer och händelser som diskrimineringslagstiftningen omfattar.

Undersökningen visar också att en majoritet av arbetsgivarna tror att ålder, funktionshinder och etnisk bakgrund har stor betydelse för ens möjlighet att få ett arbete. En majoritet

av arbetsgivarna tror samtidigt att ökad etnisk mångfald skulle gynna dem kommersiellt men två av tre har inte utformat särskilda regler för att undvika diskriminering vid nyanställningar.

I mars 2005 genomförde Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) en granskning av det förebyggande arbetet mot diskriminering hos 29 olika myndigheter. Granskningen *Välkommen till staten* visar att endast två av dessa 29 myndigheter uppfyller lagens krav på aktiva åtgärder.

Granskningen visar att myndigheterna ofta har mångfaldsplaner men att dessa mångfaldsplaner saknar koppling till de krav som lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ställer. Detta gäller inte minst kravet på att alla arbetsgivare skall arbeta aktivt med att förebygga och förhindra diskriminering.

Granskningen visar också på stora brister när det gäller arbetet med att anpassa arbetsförhållandena så att de passar alla oavsett religion eller etnisk bakgrund. Inom dessa båda områden behövs såväl kartläggningar som handlingsplaner hos majoriteten av de granskade myndigheterna. Samma sak gäller lagens krav på samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagar och fack i arbetet med aktiva åtgärder.

Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet har funnits sedan 1999 men trots det visar alltså DO:s granskning på stora brister hos de undersökta myndigheterna.

Under åren 2000–2002 utförde DO kunskapsmätningar om allmänhetens och arbetsgivares kunskaper om diskrimineringslagstiftningen i samverkan med Integrationsverket.

Den första av dessa studier utfördes under oktober 2000 och på arbetsgivarsidan undersöktes kunskapen om lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet hos 321 arbetsgivare med minst 10 anställda.

Drygt nio av tio arbetsgivare i undersökningen uppger att de känner till lagen medan sju av tio känner till vad den innebär. Knappt hälften av arbetsgivarna har arbetat med aktiva åtgärder trots att lagen slår fast att arbetsgivarna är skyldiga att arbeta med sådana åtgärder. Sju av tio arbetsgivare känner till att det finns en DO (*Kunskapsmätning 2000*).

Denna bild av arbetsgivarnas kunskap om diskrimineringslagstiftningen går igen i 2001 års undersökning. Drygt nio av tio arbetsgivare känner till lagen om åtgärder mot diskriminering. Näringsidkare har även tillfrågats om de känner till lagen om olaga diskriminering och här visar det sig att drygt sju av tio näringsidkare känner till denna lag (*Kunskapsmätning 2001*). Drygt hälften av arbetsgivarna har arbetat med aktiva åtgärder trots att lagen slår fast att arbetsgivarna är skyldiga att arbeta med sådana åtgärder. Åtta av tio känner till att DO finns



och nio av tio känner till Integrationsverket (*Kunskapsmätning 2001*).

Den senaste av dessa kunskapsmätningar utfördes under 2002 och riktades som tidigare till arbetsgivare med minst tio anställda. Dessutom har undersökningen riktats mot näringsidkare med minst tio anställda i branscher där diskriminering tidigare konstaterats (*Kunskapsmätning 2002*).

Drygt nio av tio arbetsgivare känner till lagen om etnisk diskriminering i arbetslivet medan åtta av tio känner till vad denna lag innebär. Knappt sex av tio arbetsgivare har genomfört aktiva åtgärder. Åtta av tio känner till DO och nio av tio känner till Integrationsverket. I denna undersökning uppger två av tre arbetsgivarföreträdare att de känner till lagen om olaga diskriminering.

Dessa tre undersökningar visar alla på en god generell kunskapsnivå hos de undersökta arbetsgivarna men också att kunskapsnivån sjunker när frågorna blir mer detaljerade. Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet säger att arbetsgivarna skall arbeta med aktiva åtgärder men en relativt stor andel av arbetsgivarna arbetar trots det inte med några sådana åtgärder.

## Antidiskrimineringsverksamheternas (ADV) erfarenheter av arbetsgivares arbete mot etnisk diskriminering

Under 2005 utförde Integrationsverket en kartläggning för att tillvarata de erfarenheter som finns hos antidiskrimineringsverksamheter (ADV) och Centrum mot rasism (CMR) när det gäller i vilken mån lokala offentliga och privata arbetsgivare har kunskap om lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och om lagen om förbud mot diskriminering.

Kartläggningen *Arbetsgivares arbete mot etnisk diskriminering i arbetslivet* syftar till att samla in information från ADV: erna som bland annat berör i vilken utsträckning lokala arbetsgivare arbetar för att förebygga diskriminering på den egna arbetsplatsen och i den egna verksamheten. Det sätt som dessa kunskaper har samlats in på och hur de olika ADV:erna planerar att arbeta vidare utifrån materialet har också kartlagts i samband med detta.

Kartläggningen har huvudsakligen förts via intervjuer på plats eller via telefon där elva av tretton ADV samt CMR deltagit. Som komplement har även information som skickats från de olika byråerna och information från byråernas hemsidor använts som källor.

Den bild av arbetsgivarnas arbete mot diskriminering som de olika ADV:erna har är tämligen negativ (*Arbetsgivares arbete mot etnisk diskriminering i arbetslivet*). De lokala offentliga och privata arbetsgivarna saknar ofta kunskap om vad deras skyldigheter är enligt lag, vilket flera ADV förklarar med brist på kunskap och ovilja att arbeta mot etnisk diskriminering.

Arbetsgivare känner till exempel sällan till att en arbetssökande har rätt att få meriter på den som fått en sökt tjänst och de handlingsplaner som upprättas leder sällan till något praktiskt arbete.

En förklaring till denna situation som lämnas från flera ADV är att arbetet mot etnisk diskriminering är så dåligt förankrat hos de olika arbetsgivarna att ledningarnas positiva inställning inte får något praktiskt genomslag i organisationen. De flesta arbetsgivarna anser vidare att etnisk diskriminering förekommer men att det inte är en fråga som berör dem själva.

Såväl arbetsgivarnas kunskaper om diskrimineringslagstiftningen som deras arbete med aktiva åtgärder är ADV kritiska till. Det bör dock påpekas att de olika ADV:erna saknar ett väl utvecklat samarbete med arbetsgivarna. Informationen om och erfarenheterna av hur arbetsgivarna arbetar mot diskriminering bygger ofta på enskilda fall eller kontakt via fackförbund.

# Arbetsgivarnas kunskaper om diskrimineringslagstiftningen

I detta avsnitt redovisas utifrån undersökningen arbetsgivarnas kunskaper om lagstiftningen mot etnisk diskriminering. De båda lagar som är aktuella i undersökningen är lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering.

I avsnittet kommer det även att redovisas hur väl arbetsgivarna känner till dessa båda lagar och vad de innehåller. I samband med detta får arbetsgivarna ta ställning till en rad påståenden som exempelvis rör diskriminering och trakasserier.

Observera att lagen om förbud mot diskriminering som ingår i undersökningen *inte* är inriktad mot arbetsgivare i sig utan denna lag fokuserar i huvudsak på näringsidkare och arbetsmarknadspolitisk verksamhet.

## Generell kunskap om lagstiftningen mot etnisk diskriminering hos arbetsgivarna

### Arbetsgivarnas kunskap om lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet

Den första frågan i avsnittet fokuserar på arbetsgivarnas kunskap om lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet från 1999. Denna lag har till ändamål att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Det är viktigt att arbetsgivarna har god kunskap om denna lag och vilka krav den ställer på dem för att de ska kunna arbeta effektivt mot diskriminering. Arbetsgivarundersökning 2005

**Tabell 4a**

Det finns en lag som infördes 1999 som heter Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Känner du till den och i så fall hur bra? Du kan svara:

Svarskategori	Alla %	Offentliga %	Privata %
Mycket bra	5	8+	4-
Ganska bra	42	53+	37-
<b>Bra Total</b>	<b>47</b>	<b>61</b>	<b>41</b>
Ganska dåligt	36	30-	39+
Mycket dåligt	10	6-	11+
<b>Dåligt total</b>	<b>46</b>	<b>36</b>	<b>50</b>
Inte alls	7	3-	9+
Total	100	100	100
Antal intervjuer	2123	923	1200

ställer därför frågan om arbetsgivarna känner till lagen och i så fall hur väl.

Tabell 4a visar att knappt hälften av alla arbetsgivare anser att de känner till denna lag mycket bra eller ganska bra. Lika många uppger samtidigt att de känner till lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet ganska dåligt eller mycket dåligt. Knappt en av tio uppger att de inte känner till denna lag överhuvudtaget.

När de delas in efter sektor visar det sig att sex av tio offentliga arbetsgivare och fyra av tio privata uppger att de känner till lagen om åtgärder mycket bra eller ganska bra. Detta är en statistiskt signifikant skillnad som visar att offentliga arbetsgivare har en högre nivå av kunskap om lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet, och privata arbetsgivare har en lägre kunskapsnivå utifrån hur de svarade på frågan.

I tabell 4a framgår också att en av tio privata arbetsgivare och tre procent av de offentliga inte känner till denna lag överhuvudtaget. Det finns alltså signifikanta skillnader mellan offentliga och privata arbetsgivare när det gäller kunskapen om denna lag.

I tabell 4b har de offentliga arbetsgivarna delats in efter verksamhetsområde. Resultaten i tabellen visar att drygt åtta av tio statliga myndigheter uppger att de känner till denna lag mycket bra eller ganska bra. Samtidigt är det statistiskt signifikant att endast hälften av arbetsgivarna inom sjukvården uppger att de känner till denna lag mycket bra. Inom sjukvården uppger även en av tre arbetsgivare att de känner till denna lag ganska dåligt, att jämföra med att endast var sjätte statlig myndighet uppger samma sak.

**Tabell 4b**

Svarsfördelning offentlig sektor. Procent.

Svarkategori	Alla	Omsorg	Sjukvård	Myndigheter
Mycket bra	8	9	8	14+
Ganska bra	53	55	49-	69+
<b>Total bra</b>	<b>61</b>	<b>64</b>	<b>56</b>	<b>83</b>
Ganska dåligt	30	29	33+	14-
Mycket dåligt	6	6	7	3
<b>Dåligt total</b>	<b>36</b>	<b>34</b>	<b>40</b>	<b>17</b>
Inte alls	3	3	4	-
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	923	400	400	123

**Tabell 4c**

Svarsfördelning privat sektor. Procent.

Svarkategori	Alla	Hotell	Handel	Industri
Mycket bra	4	6+	5	3
Ganska bra	37	47+	32-	38
<b>Total bra</b>	<b>41</b>	<b>53</b>	<b>37</b>	<b>41</b>
Ganska dåligt	39	34,5-	43+	37
Mycket dåligt	11	5,5-	10	13
<b>Dåligt total</b>	<b>50</b>	<b>40</b>	<b>53</b>	<b>50</b>
Inte alls	9	7	10	9
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	1200	400	400	400

I tabell 4c görs motsvarande indelning av de privata arbetsgivarna efter bransch. Tabellen visar på en del intressanta skillnader mellan branscherna på den privata sidan. Drygt hälften av arbetsgivarna inom hotell- och restaurangbranschen uppger att de känner till denna lag mycket bra eller ganska bra. Inom handeln uppger däremot knappt fyra av tio arbetsgivare samma sak.

### Andra bakgrundsvariabler hos arbetsgivarna

När arbetsgivarna delas in efter storlek visar det sig att det är statistiskt signifikant att stora privata arbetsgivare har en högre kunskapsnivå än privata i allmänhet. Hälften av de stora privata arbetsgivarna men endast en av tre i hela gruppen privata, uppger att de känner till denna lag ganska bra.

Inom den offentliga sektorn har placering i storstad eller tätort större betydelse än arbetsgivarens storlek. Resultaten visar

att sju av tio offentliga arbetsgivare i storstad känner till denna lag mycket bra eller ganska bra. Samtidigt har placering i storstad eller tätort ingen betydelse inom den privata sektorn.

Den detaljerade analysen bekräftar bilden av att offentliga arbetsgivare i storstad i viss utsträckning har en högre kunskapsnivå. Två av tio stora offentliga arbetsgivare i storstad inom omsorgen uppger att de känner till lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet mycket bra. En av tio av samtliga offentliga arbetsgivare uppger samma sak.

Bland små offentliga arbetsgivare inom omsorgen i storstad uppger drygt sex av tio att de känner till denna lag ganska bra, att jämföra med att hälften av alla offentliga arbetsgivare uppger samma sak.

Motsvarande indelning av de privata arbetsgivarna visar att sju av tio stora arbetsgivare inom hotell- och restaurang uppger att de känner till denna lag mycket bra eller ganska bra. Nästan lika många stora arbetsgivare i storstad inom handel och industri uppger samma sak.

Det är även statistiskt signifikant att de stora privata arbetsgivarna i samtliga branscher uppger att de har ganska god kunskap om lagen i större utsträckning än de privata i allmänhet.

När de offentliga arbetsgivarna delas in efter region visar resultaten att åtta av tio i Sydsverige uppger att de känner till lagen mycket bra eller ganska bra. Tre av fyra offentliga arbetsgivare i Malmö och sju av tio i Stockholm uppger samma sak.

Motsvarande indelning av de privata arbetsgivarna visar att hälften av de i norra Mellansverige uppger att de känner till denna lag ganska dåligt samtidigt som två av tio i Småland uppger att de känner till den mycket dåligt.

Analysen av bakgrundsvariablerna bekräftar att offentliga arbetsgivare har en högre kunskapsnivå än privata. Analysen visar också att arbetsgivarens storlek har inverkan på kunskapsnivån för de privata medan placering i storstad eller tätort har större inverkan när det gäller de offentliga arbetsgivarna.

## Arbetsgivarnas kunskaper om lagen om förbud mot diskriminering

Den andra frågan är inriktad på arbetsgivarnas kunskaper om lagen om förbud mot diskriminering från 2003. Arbetsgivarundersökningen 2005 frågar efter om arbetsgivarna känner till denna lag och i så fall hur väl.

Tabell 5a visar att drygt fyra av tio uppger att de känner till lagen mycket bra eller ganska bra. Knappt hälften uppger att de känner till lagen mycket dåligt eller ganska dåligt och en av tio arbetsgivare uppger att de inte känner till lagen alls.

**Tabell 5a**

Det finns en lag som infördes 2003 som heter Lag om förbud mot diskriminering. Känner du till den och i så fall hur bra? Du kan svara:

Svarskategori	Alla %	Offentliga %	Privata %
Mycket bra	4,5	5+	3,5
Ganska bra	38	52+	28,5-
<b>Bra Total</b>	<b>42,5</b>	<b>57</b>	<b>32</b>
Ganska dåligt	37	32-	41+
Mycket dåligt	10	5-	13+
<b>Dåligt total</b>	<b>47</b>	<b>37</b>	<b>54</b>
Inte alls	10,5	6-	14
Total	100	100	100
Antal intervjuer	2123	923	1200

**Tabell 5b**

Svarsfördelning offentlig sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Omsorg	Sjukvård	Myndigheter
Mycket bra	5	5	6	14+
Ganska bra	52	54	46-	68+
<b>Total bra</b>	<b>57</b>	<b>59</b>	<b>52</b>	<b>82</b>
Ganska dåligt	32	31	35	12
Mycket dåligt	5	4	7+	4
<b>Dåligt total</b>	<b>37</b>	<b>35</b>	<b>42</b>	<b>16</b>
Inte alls	6	6	6	2
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	923	400	400	123

När arbetsgivarna delas in efter sektor i tabell 5a visar resultaten att det är statistiskt signifikant att drygt hälften av de offentliga arbetsgivarna känner till denna lag mycket bra eller ganska bra. Det är också statistiskt signifikant att drygt hälften av de privata arbetsgivarna känner till lagen mycket dåligt eller ganska dåligt.

Tabell 5b visar de offentliga arbetsgivarna efter verksamhetsområde. Här framgår att åtta av tio statliga myndigheter uppger att de känner till lagen om förbud mot diskriminering mycket bra eller ganska bra. Tabellen visar också att knappt en av tio arbetsgivare inom sjukvården uppger att de känner till denna lag mycket dåligt.

I tabell 5c görs motsvarande indelning av de privata arbetsgivarna. Här framgår att det är statistiskt signifikant att hälften av arbetsgivarna inom hotell- och restaurang känner till lagen om förbud mot diskriminering mycket bra eller ganska bra. I

**Tabell 5c**

Svarsfördelning privat sektor. Procent

<b>Svarskategori</b>	<b>Alla</b>	<b>Hotell</b>	<b>Handel</b>	<b>Industri</b>
Mycket bra	3,5	8+	4	3
Ganska bra	28,5	43+	26-	33
<b>Total bra</b>	<b>32</b>	<b>51</b>	<b>30</b>	<b>36</b>
Ganska dåligt	41	36-	42	38
Mycket dåligt	13	5-	14	13
<b>Dåligt total</b>	<b>54</b>	<b>41</b>	<b>56</b>	<b>51</b>
Inte alls	14	8-	14	13
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	1200	400	400	400

övrigt finns inga statistiska avvikelser. Hotell- och restaurang är ju också den bransch som uppgav sig ha god kunskap om lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet.

#### Andra bakgrundsvariabler hos arbetsgivarna

I den här frågan har arbetsgivarnas storlek främst betydelse på den privata sidan. Hälften av de stora privata arbetsgivarna uppger att de känner till lagen om förbud mot diskriminering ganska bra.

På den offentliga sidan är det återigen så att placering i storstad eller tätort har inverkan på kunskapsnivån. Sju av tio offentliga arbetsgivare i storstad uppger att de känner till denna lag mycket bra eller ganska bra.

De detaljerade resultaten bekräftar att arbetsgivarens storlek är en viktig faktor på den privata sidan. Sex av tio stora arbetsgivare i storstad inom hotell- och restaurangbranschen samt industri har mycket bra eller ganska bra kunskaper om denna lag. Drygt hälften av de stora arbetsgivarna inom dessa branscher i tätort uppger samma sak. Små arbetsgivare i storstad inom hotell- och restaurang avviker från normen i någon mån då hälften av arbetsgivarna i denna grupp uppger att de känner till lagen om förbud mycket bra eller ganska bra. I denna sektor verkar alltså inte storlek spela så stor roll.

Drygt sju av tio offentliga arbetsgivare i Stockholm uppger att de känner till lagen om förbud mycket bra eller ganska bra.

Motsvarande indelning av de privata arbetsgivarna visar att knappt fyra av tio privata arbetsgivare i Stockholm anser sig känna till lagen om förbud ganska bra. Samtidigt uppger hälften av de privata arbetsgivarna i Malmö att de känner till denna lag ganska dåligt.



Mest uppseendeväckande är ändå att två av tio privata arbetsgivare i norra Sverige och Västsverige uppger att de inte känner till lagen om förbud mot diskriminering över huvud taget.

Även i den här frågan visar analysen av bakgrundsvariablerna att offentliga arbetsgivare känner till lagen om förbud mot diskriminering i högre grad än privata. Analysen visar också återigen att arbetsgivarnas storlek har inverkan på kunskapsnivån hos de privata arbetsgivarna medan placering i storstad eller tätort har större inverkan när det gäller de offentliga arbetsgivarna.

## Djupare kunskap om lagstiftningens krav hos arbetsgivarna

Som ett komplement till de båda frågorna där arbetsgivarna får svara på om de känner till de båda lagarna på ett mer generellt plan får de även ta ställning till ett antal detaljerade påståenden som anknyter till lagarna.

Huvuddelen av dessa påståenden har direkt koppling till någon av de båda lagarna och de ställs till de arbetsgivare som uppgett att de känner till lagarna. De arbetsgivare som svarat att de inte känner till lagarna har ej fått ta ställning till påståendena.

Dessa påståenden har delats in i två grupper av redovisningsmässiga och ämnesmässiga skäl. De båda grupperna kan grovt sägas innehålla:

- Påståenden som rör aktiva insatser från arbetsgivarnas sida
- Påståenden som rör bevisbörda och skadeståndskrav

De fyra påståendena som tillhör första gruppen är:

1. En arbetssökande som inte fått en sökt anställning har rätt att få information om meriter på den som fått anställningen!
2. Lagen ställer *inga* krav på att arbetsgivare skall utforma arbetet och arbetsplatsen så att den lämpar sig för alla oberoende av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning! (negativ, dvs. korrekt svar är: stämmer ej)
3. I lagen finns krav på att arbetsgivare förebygger och förhindrar att någon anställd utsätts för trakasserier!
4. Lagen ställer krav på att arbetsplatsen ska ha en viss etnisk sammansättning! (negativ, dvs. korrekt svar är: stämmer ej)

De fyra första påståendena anknyter till lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och de krav som ställs på arbetsgivarna i denna lag.

De tre påståenden som tillhör den andra gruppen och som berör bevisbörd och skadestandsfrågor är:

1. En arbetsgivare kan bli skyldig att betala skadestånd till en arbetssökande som missgynnas genom sämre behandling vid rekrytering – om det har samband med hans eller hennes etniska bakgrund eller religion!
2. Vid en anmälan om etnisk diskriminering ligger bevisbördan endast på arbetsgivaren! (negativ, dvs. korrekt svar är: stämmer ej)
3. Ett företag eller en myndighet kan *inte* bli skadeståndsskyldig om någon anställd diskriminerar en kund! (negativ, dvs. korrekt svar är: stämmer ej)

De första två påståendena anknyter till lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet medan det tredje och sista påståendet anknyter till lagen om förbud mot diskriminering.

### Arbetsgivarnas svar på påståendena som rör aktiva insatser från deras sida

I detta avsnitt redovisas arbetsgivarnas svar på påståendena som rör aktiva insatser. I tabell 6a nedan har arbetsgivarnas

**Tabell 6a**

Arbetsgivare efter sektor. Procent

<b>Svarskategori</b>	<b>Alla</b>	<b>Offentliga</b>	<b>Privata</b>
<i>Rätt till meriter (Stämmer)</i>			
Stämmer	63	82+	54,5-
Stämmer ej	14	6-	17,5+
Vet ej	23	12-	28+
Total	100	100	100
<i>Ingen anpassning av arbetsplats (Stämmer ej)</i>			
Stämmer	23	19-	25
Stämmer ej	49	56+	45-
Vet ej	28	25	30
Total	100	100	100
<i>Trakasseriarbete (Stämmer)</i>			
Stämmer	97	99+	95-
Stämmer ej	0	-	1
Vet ej	3	1	4+
Total	100	100	100
<i>Krav på etnisk sammansättning (Stämmer ej)</i>			
Stämmer	8	11+	7-
Stämmer ej	75	74	76
Vet ej	17	15-	17
Total	100	100	100
Antal intervjuer	2062	909	1153

svar på dessa påståenden sammanställts och presenterats efter sektor. Tabellen visar att arbetsgivarna generellt ger rätt svar på de olika påståendena i relativt god utsträckning. Exempelvis är det endast ett fåtal procent som uppger att de inte känner till att lagstiftningen kräver att de arbetar aktivt för att förebygga och förhindra trakasserier.

Undantaget är påståendet att lagen inte kräver någon anpassning av arbetsplatsen så att den passar alla oavsett etnisk bakgrund och religion. På detta påstående är det endast hälften av arbetsgivarna som ger korrekt svar, dvs. att påståendet inte stämmer. Tabell 6a visar också att det är statistiskt signifikant att de offentliga arbetsgivarna har en högre kunskapsnivå än de privata, med undantag för påståendet om att lagen ställer krav på en viss etnisk sammansättning. Här är det tvärtom så att det är statistiskt signifikant att fler offentliga arbetsgivare ger fel svar.

Tabell 6a visar också att det är relativt många som anger att de inte vet svaret på de olika påståendena.

I tabell 6b har de offentliga arbetsgivarna delats in efter verksamhetsområde. Resultaten visar att det är statistiskt signifikant att de statliga myndigheterna är den typ av offentlig

**Tabell 6b**

Offentliga arbetsgivare efter verksamhetsområde. Procent.

Svarskategori	Alla	Omsorg	Sjukvård	Statliga myndigheter
<i>Rätt till meriter (Stämmer)</i>				
Stämmer	82	84	78-	98+
Stämmer ej	6	5	7	-
Vet ej	12	11	15+	2-
Total	100	100	100	100
<i>Ingen anpassning av arbetsplats (Stämmer ej)</i>				
Stämmer	19	19	21	12
Stämmer ej	56	55	58	74+
Vet ej	25	26	21-	14-
Total	100	100	100	100
<i>Trakasseriarbete (Stämmer)</i>				
Stämmer	99	99	98	99
Stämmer ej	-	-	-	-
Vet ej	1	1	1	1
Total	100	100	100	100
<i>Krav på etnisk sammansättning (Stämmer ej)</i>				
Stämmer	11	13	8-	6-
Stämmer ej	74	72	77	92+
Vet ej	15	15	15	2-
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	909	393	393	123

arbetsgivare som ger korrekt svar i störst utsträckning. Det enda område där kunskapen om lagstiftningen sviktar i någon mån är påståendet om att lagen inte ställer några krav på anpassning. Där är det endast tre av fyra statliga myndigheter som ger korrekt svar. Detta innebär ändå att det är statistiskt signifikant att fler statliga myndigheter ger det korrekta svaret jämfört med hela gruppen offentliga arbetsgivare.

De offentliga arbetsgivarna inom sjukvården visar sig också ha en något lägre kunskapsnivå än de övriga offentliga arbetsgivarna när det gäller påståendet om att arbetssökande har rätt att få ut meriter.

I tabell 6c har motsvarande indelning gjorts av de privata arbetsgivarna. Resultaten i tabellen visar att arbetsgivarna inom hotell- och restaurang avviker signifikant från de övriga privata arbetsgivarna. Bilden är emellertid något splittrad då man har signifikant högre värde på påståendet att lagen inte kräver någon anpassning av arbetsplatsen, samtidigt som man har ett signifikant lägre värde på påståendet om att lagen kräver en viss etnisk sammansättning.

**Tabell 6c**

Privata arbetsgivare efter bransch. Procent.

Svarskategori	Alla	Hotell	Handel	Industri
<i>Rätt till meriter (Stämmer)</i>				
Stämmer	54,5	52	58	53
Stämmer ej	17,5	22+	14	19
Vet ej	28	26	28	28
Total	100	100	100	100
<i>Ingen anpassning av arbetsplats (Stämmer ej)</i>				
Stämmer	25	25	21-	27,5
Stämmer ej	45	51+	47	43
Vet ej	30	24	32	29,5
Total	100	100	100	100
<i>Trakasseriarbete (Stämmer)</i>				
Stämmer	95	96	95	95
Stämmer ej	1	-	1	1
Vet ej	4	4	4	4
Total	100	100	100	100
<i>Krav på etnisk sammansättning (Stämmer ej)</i>				
Stämmer	7	14+	6	6
Stämmer ej	76	67-	74	78
Vet ej	17	19	20	16
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	1153	391	378	384

## Andra bakgrundsvariabler hos arbetsgivarna

När arbetsgivarna delas in efter storlek visar det sig att större arbetsgivare generellt ger rätt svar i högre utsträckning än de små. Detta gäller oavsett sektor.

De mest framträdande avvikelserna här är att åtta av tio stora privata arbetsgivare ger korrekt svar på påståendet att det finns krav på en viss etnisk sammansättning i lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet. Något sådant krav finns alltså inte. Detta är ett signifikant högre värde än värdet för hela gruppen privata arbetsgivare.

En annan signifikant framträdande avvikelse är att knappt nio av tio stora offentliga arbetsgivare ger korrekt svar på att arbetssökande har rätt att få ut meriter på den som har fått en sökt tjänst. Detta kan jämföras med att åtta av tio av alla offentliga arbetsgivare ger korrekt svar på samma påstående.

När arbetsgivarna delas in efter placering i storstad eller tätort visar det sig att lika många offentliga arbetsgivare i storstad, dvs. nio av tio, ger korrekt svar på påståendet om rätten att få ut meriter. På den privata sidan är den mest framträdande avvikelsen att tre av tio i storstad tror att de inte behöver anpassa arbetsplatsen så att den passar alla oavsett etnicitet, religion eller annan trosuppfattning.

Den detaljerade analysen av de privata arbetsgivarna visar att det är statistiskt signifikant att sju av tio stora arbetsgivare inom hotell- och restaurang i storstad instämmer i påståendet att en arbetssökande har rätt att få ut meriter på den som fått en sökt tjänst. Detta kan jämföras med att drygt hälften av alla privata arbetsgivare instämmer i påståendet.

Knappt sex av tio av de stora arbetsgivarna inom handel, men mindre än hälften av alla privata, ger det korrekta svaret på det felaktiga påståendet att lagen inte ställer några krav på anpassning av arbetsplatsen. Anmärkningsvärt är också att knappt fyra av tio små arbetsgivare inom industrin i storstad tror att påståendet stämmer, dvs. att det inte finns några sådana krav i lagen.

När de offentliga arbetsgivarna delas in efter geografisk region visar resultaten att nio av tio offentliga arbetsgivare i Stockholm, Malmö och norra Mellansverige instämmer i påståendet att en arbetssökande har rätt att få ut meriter, vilket kan jämföras med att åtta av tio av samtliga offentliga arbetsgivare ger samma svar.

Samtidigt är det endast sju av tio av de offentliga arbetsgivarna i Sydsverige som instämmer i samma sak. Två av tio i östra Mellansverige, jämfört med en av tio av alla offentliga arbetsgivare, instämmer i det felaktiga påståendet att lagen föreskriver en viss etnisk sammansättning.

Motsvarande regionala indelning av de privata arbetsgivarna visar också på en del intressanta avvikelser. Bland annat framgår att fyra av tio privata arbetsgivare i Malmö instämmer i påståendet att lagen inte ställer några krav på anpassning av arbetsplatsen. Detta kan jämföras med att en av fyra av samtliga privata arbetsgivare tror samma sak.

Endast sex av tio privata arbetsgivare i Sydsverige ger korrekt svar och instämmer alltså inte i påståendet att lagen kräver att arbetsplatsen skall ha en viss etnisk sammansättning. Det kan jämföras med att tre av fyra av alla privata arbetsgivare ger korrekt svar på den här frågan.

## Arbetsgivarnas svar på påståendena som berör bevisbörd och skadeståndsfrågor

I detta avsnitt redovisas arbetsgivarnas svar på de påståenden som berör bevisbörd och skadeståndsfrågor. I tabell 7a nedan har arbetsgivarnas svar sammanställts efter sektor. Tabellen visar att arbetsgivarna har god kunskap om att de kan bli skadeståndsskyldiga om de diskriminerar en arbetssökande på grund av etnicitet eller religion.

Mer anmärkningsvärt är att knappt hälften av arbetsgivarna vet om att ett företag eller en myndighet kan bli skadeståndsskyldigt om en anställd i deras tjänst diskriminerar en kund.

**Tabell 7a**

Arbetsgivare efter sektor. Procent

Svarskategori	Alla	Offentliga	Privata
<i>Skadestånd vid rekrytering (Stämmer)</i>			
Stämmer	89	93+	86-
Stämmer ej	1	1	1
Vet ej	10	6-	13+
Total	100	100	100
<i>Bevisbörd (Stämmer ej)</i>			
Stämmer	30	30	30
Stämmer ej	25	21-	27+
Vet ej	45	49+	43
Total	100	100	100
<i>Skadestånd vid Kunddiskr (Stämmer ej)</i>			
Stämmer	13	11-	14
Stämmer ej	44	49+	42-
Vet ej	43	40-	44
Total	100	100	100
Antal intervjuer	2062	909	1153

Arbetsgivarna har ännu mindre kunskap om att bevisbördan vid en anmälan om etnisk diskriminering inte enbart ligger på dem. Endast en av fyra arbetsgivare ger det korrekta svaren på det här påståendet.

När arbetsgivarna delas in efter sektor visar resultaten i tabellen att de offentliga arbetsgivarna har en högre kunskapsnivå än de privata arbetsgivarna, med ett undantag. Endast två av tio offentliga arbetsgivare ger det korrekta svaret på påståendet att endast arbetsgivare har bevisbördan vid en anmälan om diskriminering, dvs. att detta påstående inte stämmer. Här är det i stället statistiskt signifikant att drygt en av fyra privata arbetsgivare ger det korrekta svaret.

I tabell 7b har de offentliga arbetsgivarna delats in efter verksamhetsområde. I tabellen framkommer att hälften av de statliga myndigheterna ger fel svar på påståendet om bevisbördan för arbetsgivare.

Hälften av de statliga myndigheterna tror alltså, felaktigt, att bevisbördan ligger enbart på arbetsgivaren vid en anmälan om diskriminering. I tabellen framgår också att det är statistiskt signifikant att en av fyra arbetsgivare inom sjukvården ger korrekt svar på påståendet om bevisbörda.

**Tabell 7b**

Offentliga arbetsgivare efter verksamhetsområde. Procent.

Svarskategori	Alla	Omsorg	Sjukvård	Statliga myndigheter
<i>Skadestånd vis rekrytering (Stämmer)</i>				
Stämmer	93	94	92	91
Stämmer ej	1	1	0,5	2
Vet ej	6	5	7,5	7
Total	100	100	100	100
<i>Bevisbörda (Stämmer ej)</i>				
Stämmer	30	29	32	51+
Stämmer ej	21	19	25+	21
Vet ej	49	52	43	28-
Total	100	100	100	
<i>Skadestånd vid Kunddiskr. (Stämmer ej)</i>				
Stämmer	11	12	10	12
Stämmer ej	49	48	50	42
Vet ej	40	40	40	46
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	909	393	393	123

**Tabell 7c**

Privata arbetsgivare efter bransch. Procent.

<b>Svarskategori</b>	<b>Alla</b>	<b>Hotell</b>	<b>Handel</b>	<b>Industri</b>
<i>Skadestånd vid rekrytering (Stämmer)</i>				
Stämmer	86	88	84-	88
Stämmer ej	1	2	2	1
Vet ej	13	10	14	11
Total	100	100	100	100
<i>Bevisbörda (Stämmer ej)</i>				
Stämmer	30	34+	27	30
Stämmer ej	27	27	26	27
Vet ej	43	39-	47	43
Total	100	100	100	100
<i>Skadestånd vid Kunddiskr (Stämmer ej)</i>				
Stämmer	14	14	11	15
Stämmer ej	42	56+	40	41
Vet ej	44	30-	49	44
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	1153	391	378	384

I tabell 7c har motsvarande indelning av de privata arbetsgivarna gjorts och de har ställts upp utifrån bransch. I tabellen visar resultaten att drygt hälften av arbetsgivarna inom hotell- och restaurang inte instämmer i påståendet att ett företag eller myndighet inte kan bli skadeståndsskyldigt om en anställd diskriminerar en kund. Det kan jämföras med att endast fyra av tio av alla privata arbetsgivare ger rätt svar på det här påståendet.

Samtidigt är det statistiskt signifikant att en av tre arbetsgivare inom hotell och restaurang svarar fel på påståendet om bevisbördan vid diskriminering. En av tre arbetsgivare inom denna bransch tror alltså att arbetsgivarna har bevisbördan vid en anmälan om diskriminering.

### Andra bakgrundsvariabler hos arbetsgivarna

Arbetsgivarens storlek är en faktor som påverkar resultatet för både offentliga och privata arbetsgivare. Detta gäller särskilt påståendet att bevisbördan vid en anmälan om diskriminering enbart ligger på arbetsgivaren. Drygt en av tre stora arbetsgivare, oavsett sektor, svarar fel på det här påståendet. Det kan jämföras med att tre av tio av samtliga arbetsgivare gav samma svar.

Samtidigt är det också så att en av fyra stora offentliga arbetsgivare ger korrekt svar på det här påståendet. Detta förklaras av



att endast fyra av tio stora offentliga arbetsgivare anger svarsalternativet nej, vilket är statistiskt signifikant. Sammantaget är det dock så att stora arbetsgivare, oavsett sektor, har sämre kunskap om denna del av lagstiftningen.

Placering i storstad eller tätort har ingen inverkan på svaren från de privata arbetsgivarna, men det visar sig ha viss betydelse för de offentliga.

De offentliga arbetsgivarna i storstad har markant sämre kunskap om att arbetsgivare inte har hela bevisbördan vid en anmälan om diskriminering. Resultaten i samma tabell visar också att det är statistiskt signifikant att fler offentliga arbetsgivare i storstad uppger att de känner till att företag och myndigheter kan bli skadeståndsskyldiga om en anställd diskriminerar en kund.

Redovisningen av de offentliga arbetsgivarnas svar på påståendet om att bevisbördan endast ligger på arbetsgivaren vid en anmälan om diskriminering, visar att drygt hälften av alla stora statliga myndigheter i storstad svarar fel på det här påståendet. De tror alltså att det stämmer att bevisbördan enbart ligger på arbetsgivaren.

Den detaljerade analysen av de privata arbetsgivarnas svar visar också på en del avvikelser. Drygt nio av tio stora arbetsgivare inom industrin i storstad uppger att de känner till att en arbetsgivare kan bli skadeståndsskyldig om en arbetsökande diskrimineras på grund av etnicitet eller religion.

Sex av tio små arbetsgivare i tätorten inom hotell- och restaurangbranschen känner till att ett företag eller en myndighet kan bli skadeståndsskyldig om en anställd diskriminerar en kund. Här är alltså en grupp med små arbetsgivare i tätort som utmärker sig genom att ha en hög kunskapsnivå i en fråga, vilket är intressant.

När arbetsgivarna delas in efter geografisk region framträder också en del intressanta avvikelser. Knappt fyra av tio offentliga arbetsgivare i Stockholm tror felaktigt att bevisbördan enbart ligger på arbetsgivaren vid en anmälan om diskriminering. Det kan jämföras med att tre av tio av alla offentliga arbetsgivare har samma uppfattning.

Vidare visar resultaten att ca sex av tio offentliga arbetsgivare i Stockholm, men hälften av de offentliga arbetsgivarna totalt, uppger att de känner till att en myndighet eller ett företag kan bli skadeståndsskyldigt om en anställd diskriminerar en kund.

Motsvarande regionala indelning av de privata arbetsgivarna visar också på en del intressanta avvikelser. Fyra av tio privata arbetsgivare i Malmö känner till att bevisbördan vid en anmälan om etnisk diskriminering inte enbart ligger på arbetsgivaren. Endast en av sex privata arbetsgivare i norra Sverige, men en av fyra av samtliga privata, har denna kunskap.

De privata arbetsgivarna i norra Sverige har bäst kunskap av alla privata när det gäller påståendet att ett företag eller en myndighet inte kan bli skadeståndsskyldigt om en anställd diskriminerar en kund. Där vet två av tre att detta påstående är felaktigt. Jämförelsevis kan nämnas att endast fyra av tio av alla privata arbetsgivare har den kunskapen.

De privata arbetsgivarna i norra Sverige har med andra ord högst varierande kunskap inom området skadestånd och bevisbörda.

## Sammanfattning

Nedan sammanfattas avsnittet om arbetsgivarnas kunskaper om lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och om lagen om förbud mot diskriminering.

I avsnittet sammanfattas också arbetsgivarnas svar på påståendena om insatser och åtgärder samt svaren på påståendena om bevisbörda och skadestandsfrågor.

### Arbetsgivarnas kunskaper om lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Arbetsgivarundersökning 2005 visar att hälften av arbetsgivarna uppger att de känner till lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet mycket bra eller ganska bra. De offentliga arbetsgivarna har större kunskap om denna lag. Sex av tio av de offentliga arbetsgivarna uppger att de känner till den mycket bra eller ganska bra medan fyra av tio privata uppger samma sak.

De statliga myndigheterna är den arbetsgivartyp som har högst kunskapsnivå om denna lag, både bland de offentliga arbetsgivarna och totalt sett. På den privata sidan har arbetsgivarna inom hotell- och restaurang högst kunskapsnivå om lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet.

Stora privata arbetsgivare samt offentliga i storstad uppger att de har en högre kunskapsnivå än offentliga arbetsgivare i allmänhet. När arbetsgivarna delas in efter region visar det sig att de offentliga arbetsgivarna i Sydsverige har en hög kunskapsnivå, samtidigt som hälften av de privata arbetsgivarna i norra Mellansverige uppger att de känner till lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet ganska dåligt.

## Arbetsgivarnas kunskap om lagen om förbud mot diskriminering

Undersökningen visar att arbetsgivarna har en sämre kunskap om denna lag. Knappt hälften uppger att de känner till lagen om förbud mycket bra eller ganska bra. De offentliga arbetsgivarna har bättre kunskap om denna lag jämfört med hela gruppen arbetsgivare och jämfört med de privata. På den privata sidan uppger drygt hälften att de känner till denna lag mycket dåligt eller ganska dåligt.

De statliga myndigheterna är den typ av arbetsgivare som har störst kunskap om lagen om förbud mot diskriminering totalt sett. Inom den privata sektorn är det arbetsgivarna inom hotell- och restaurang som har högst kunskap om denna lag.

De stora privata arbetsgivarna och de offentliga arbetsgivarna i storstad har en relativt god kunskap om lagen om förbud mot diskriminering. Dessa kategorier av arbetsgivare har även god kunskap om lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet.

Den regionala uppdelningen av arbetsgivarna på den offentliga sidan visar att sju av tio offentliga arbetsgivare i Stockholm uppger att de känner till lagen om förbud mot diskriminering mycket bra eller ganska bra.

På den privata sidan visar motsvarande analys att två av tio arbetsgivare i norra Sverige och Västsverige uppger att de inte känner till lagen om förbud mot diskriminering över huvud taget.

## Arbetsgivarnas svar på påståenden som rör aktiva insatser från deras sida

Arbetsgivarna kan sägas ha en generellt god kunskap om de delar av lagstiftningen som dessa påståenden berör. De offentliga arbetsgivarna har en högre kunskapsnivå än de privata, med undantag för det felaktiga påståendet att lagen ställer krav på viss etnisk sammansättning.

De statliga myndigheterna har högst kunskapsnivå och det visar sig även att stora arbetsgivare, oavsett sektor, har en högre kunskapsnivå än små inom detta område.

Nio av tio i Stockholm, Malmö och norra Mellansverige vet att en arbetssökande har rätt att få ut meriter på den som fått en sökt tjänst. På den privata sidan tror tre av tio arbetsgivare i storstad felaktigt att lagen inte ställer några krav på anpassning. Den regionvisa analysen av de privata arbetsgivarna visar också att fyra av tio i Malmö har denna felaktiga uppfattning, vilket visar att dessa har kunskapsbrister när det gäller lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet.

## Arbetsgivarnas svar på påståendena som berör bevisbörda och skadestandsfrågor

Arbetsgivarna har god kunskap om att de kan bli skadeståndsskyldiga om de diskriminerar vid rekrytering, men de brister i kunskap om de övriga påståendena.

De offentliga arbetsgivarna har återigen en högre kunskapsnivå jämfört med de privata, med undantag för det felaktiga påståendet att arbetsgivarna har all bevisbörda vid anmälan om diskriminering. Här tror hälften av de statliga myndigheterna felaktigt att arbetsgivaren ensam har bevisbördan vid en anmälan om diskriminering. På den privata sidan gör en av tre arbetsgivare inom hotell- och restaurang samma misstag.

Offentliga arbetsgivare i storstad har varierande kunskap om denna del av lagarna. De har god kunskap om att de kan bli skadeståndsskyldiga om de diskriminerar vid rekrytering, men de har dålig kunskap om att arbetsgivare inte har hela bevisbördan.

Den regionvisa analysen visar att fyra av tio offentliga arbetsgivare i Stockholm felaktigt tror att arbetsgivaren har ensam bevisbörda vid anmälan om diskriminering.

Samma analys av de privata arbetsgivarna i norra Sverige visar att dessa har mycket varierande kunskaper inom detta område. De har god kunskap om att en myndighet eller ett företag kan bli skadeståndsskyldigt om en anställd diskriminerar en kund, men dålig kunskap om att bevisbördan inte enbart ligger på arbetsgivaren vid en anmälan om diskriminering.

# Arbetsgivarnas arbete med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering

I detta avsnitt undersöks hur arbetsgivarna arbetar aktivt med samverkan, rekrytering, utbildningsinsatser för chefer och anställda samt om arbetsgivarna har utformat regler och råd för personalen för att garantera servicenivå.

De aktiva insatser som står i fokus för denna undersökning är de som har en förankring i lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. I lagen om åtgärder mot diskriminering slås bland annat fast att:

- Arbetsgivare skall samverka med arbetstagarna för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (§ 2).
- Inom ramen för aktiva åtgärder skall arbetsgivaren bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet (§ 4).
- Arbetsgivaren skall även arbeta aktivt med rekrytering för att alla personer oavsett etnisk tillhörighet, religion etc. ges möjlighet att söka lediga tjänster (§ 7).
- Slutligen skall arbetsgivaren även arbeta aktivt för att anpassa arbetsförhållandena så att de lämpar sig för alla arbetstagare oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (§ 5).

Inställning till de åtgärder som berör området religiös mångfald behandlas i ett separat kapitel. Enligt lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning skall arbetsgivarna arbeta aktivt för att motverka och förhindra trakasserier och repressalier av någon arbetstagare. Den aspekten tas dock inte upp i denna rapport.

## Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare/fackförening

Den första frågan i detta avsnitt fokuserar på samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare/facklig organisation för att främja lika rättigheter för alla oavsett etnisk bakgrund och religion. I lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet, slås fast att arbetsgivarna skall samverka med arbetstagarna för att främja lika rättigheter och möjligheter. De skall särskilt motverka alla former av diskriminering som nämns i lagen. Arbetsgivarundersökningen 2005 ställer en fråga om denna regel i lagen.

Tabell 8a visar att knappt hälften av arbetsgivarna uppger att de alltid samverkar med arbetstagare/facklig organisation, medan ytterligare en sjättedel av arbetsgivarna uppger att de gör det ibland.

Lika många arbetsgivare uppger att de inte samverkar med arbetstagare/facklig organisation, eller att de gör det sällan. Var fjärde arbetsgivare uppger att de inte samverkar men att de skulle samverka om behov skulle uppstå.

Det förtjänar att påpekas att arbetsgivarna alltid är skyldiga att samverka med arbetstagarna och inte bara om behov skulle uppstå som många arbetsgivare har svarat.

I tabell 8a framgår också att sex av tio offentliga arbetsgivare uppger att de alltid samarbetar med arbetstagarna och/eller facklig organisation för att motverka alla former av diskriminering, medan en femtedel av dessa hävdar att de skulle göra det om behov skulle uppstå. Det är endast en mindre del av de offentliga arbetsgivarna som uppger att de aldrig samverkar med arbetstagare/facklig organisation.

I samma tabell visar resultaten att en fjärdedel av de privata arbetsgivarna uppger att de inte har haft något behov av

**Tabell 8a**

Samarbetar ni med de anställda och/eller facket för att motverka alla former av diskriminering? Procent.

Svarskategori	Alla	Offentliga	Privata
Ja, alltid	47	58+	42
Ja, ibland	14	14	14
<b>Total Ja</b>	<b>61</b>	<b>72</b>	<b>56</b>
Nej/sällan	14	6-	17+
Aldrig behövt*	24	20-	26+
Tveksam/vet ej	1	2	1
Total	100	100	100
Antal intervjuer	2099	916	1183

\* Denna grupp arbetsgivare uppger att de skulle samarbeta om behov skulle uppstå

samverkan men att de skulle samverka med arbetstagare/facklig organisation om behov skulle uppstå. Drygt var sjätte privat arbetsgivare hävdar att de sällan eller aldrig samverkar med arbetstagare/facklig organisation i dessa frågor.

Det finns alltså signifikanta skillnader mellan offentliga och privata arbetsgivare i den här frågan. Fler offentliga arbetsgivare samverkar alltid med arbetstagare/facklig organisation jämfört med privata. De senare uppger att de sällan eller aldrig samverkar, alternativt att de skulle samverka vid behov.

I tabell 8b visar resultaten att åtta av tio statliga myndigheter alltid samarbetar med arbetstagare/facklig organisation för att motverka diskriminering. Övriga branscher bland de offentliga arbetsgivarna avviker inte signifikant från gruppen offentliga arbetsgivare i sin helhet.

I tabell 8c visar resultaten att det är statistiskt signifikant färre av de privata arbetsgivarna inom handel som anger svarsalternativet ja, alltid och att det är signifikant färre arbetsgivare inom hotell- och restaurang som anger svarsalternativet ja, ibland.

**Tabell 8b**

Svarsfördelning offentlig sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Omsorg	Sjukvård	Myndigheter
Ja, alltid	58	59	57	81+
Ja, ibland	14	14	13	7,5
<b>Total Ja</b>	<b>72</b>	<b>73</b>	<b>70</b>	<b>88,5</b>
Nej sällan	6	7	6	1,5-
Aldrig behövt*	20	19	21	8-
Tveksam/vet ej	2	1	3	2
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	400	391	125

\* Denna grupp arbetsgivare uppger att de skulle samarbeta om behov skulle uppstå.

**Tabell 8c**

Svarsfördelning privat sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Hotell o Rest	Handel	Industri
Ja, alltid	42	45	38-	45
Ja, ibland	14	10,5-	13	15
<b>Total Ja</b>	<b>56</b>	<b>55,5</b>	<b>51</b>	<b>60</b>
Nej sällan	17	14,5	19	16
aldrig behövt*	26	28	28	24
Tveksam/vet ej	1	2	2	0
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	1183	385	400	398

\* Denna grupp arbetsgivare uppger att de skulle samarbeta om behov skulle uppstå.

## Andra bakgrundsvariabler hos arbetsgivarna

Resultaten visar att det är signifikant färre av de stora offentliga arbetsgivarna som uppger att de skulle samverka med arbetstagar/facklig organisation vid behov jämfört med hela gruppen arbetsgivare.

Arbetsgivarnas storlek har något större inverkan på den privata sidan. Sex av tio av de stora men fyra av tio av de små privata arbetsgivarna uppger att de alltid samarbetar med arbetstagar/facklig organisation för att motverka diskriminering.

När arbetsgivarna delas in efter storstad eller tätort visar det sig att sju av tio offentliga arbetsgivare i storstad men drygt hälften av dem i tätort uppger att de alltid samverkar.

På den privata sidan finns inte några större signifikanta skillnader i arbetet med samverkan, med undantag för att det är statistiskt signifikant att fler privata arbetsgivare i storstad uppger att de inte samverkar alls, alternativt sällan, med arbetstagar/facklig organisation.

Resultaten visar också att tre av fyra offentliga arbetsgivare i Malmö samt sju av tio offentliga arbetsgivare i Stockholm och Göteborg alltid samarbetar med arbetstagar/facklig organisation. Samtidigt uppger tre av tio offentliga arbetsgivare i norra Mellansverige att de inte har samverkat men att de skulle samverka vid behov.

Resultaten för de privata arbetsgivarna visar att på den privata sidan samarbetar drygt hälften av arbetsgivarna i Malmö alltid med arbetstagar/facklig organisation.

Arbetsgivarna är alltså skyldiga att samverka med arbetstagar/facklig organisation för att motverka diskriminering enligt lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet. Detta samarbete ska syfta till att främja lika rättigheter och möjligheter och de ska särskilt motverka alla former av diskriminering som nämns i lagen ovan.

Trots denna regel i diskrimineringslagstiftningen är det knappt hälften av arbetsgivarna i undersökningen som uppger att de alltid samverkar med arbetstagar/facklig organisation. Sex av tio offentliga arbetsgivare och fyra av tio privata uppger att de alltid samverkar. Resultaten visar också att placering i storstad eller tätort har signifikant betydelse för de offentliga arbetsgivarnas vilja att samverka. Det är fler offentliga arbetsgivare i storstad som alltid samverkar. På den privata sidan är det statistiskt säkerställt att storleken på arbetsgivaren har en viss betydelse. Det är fler stora privata arbetsgivare som uppger att de alltid samverkar.



## Arbetsgivarnas arbete med rekryteringsinsatser

En annan mycket viktig del i lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet gäller rekryteringsområdet. Arbetsgivarna ska verka för att personer oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Ett sätt att verka för detta kan vara att personer med utländsk bakgrund i platsannonser uppmanas och uppmuntras att söka lediga tjänster.

Av tabell 9a framgår att en femtedel av arbetsgivarna uppger att de alltid arbetar aktivt med rekrytering. Var tionde arbetsgivare uppger att de ibland arbetar med aktiv rekrytering för att öka antalet sökande med utländsk bakgrund. Två av tre arbetsgivare uppger att de sällan/aldrig arbetar med denna typ av rekrytering.

När arbetsgivarna delas upp efter sektor visar det sig att var fjärde offentlig arbetsgivare alltid arbetar med denna typ av rekrytering medan knappt var sjätte offentlig arbetsgivare uppger att de gör det ibland. Drygt hälften av de offentliga arbetsgivarna svarar att de sällan eller aldrig arbetar med denna typ av rekrytering.

I tabell 9a framgår också att knappt två av tio privata arbetsgivare alltid uppmanar personer med utländsk bakgrund att söka lediga platser, knappt var tionde privat arbetsgivare uppger att de gör det ibland. Av privata arbetsgivare uppger sju av tio att de mer sällan eller aldrig arbetar med aktiv rekrytering.

Detta är något lågt med tanke på att lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet påtalar att alla arbetsgivare *skall* verka för att personer uppmanas att söka lediga tjänster oavsett bakgrund.

**Tabell 9a**

Arbetar ni aktivt för att uppmana personer med annan bakgrund än svensk att söka lediga tjänster, t.ex. via platsannonser? Procent.

Svarskategori	Alla	Offentliga	Privata
Ja, alltid	19,5	25+	17-
Ja, ibland	9,5	13+	8-
<b>Total Ja</b>	<b>29</b>	<b>38</b>	<b>25</b>
Nej, sällan, aldrig	65	56-	69+
Vet ej	6	6	6
Total	100	100	100
Antal intervjuer	2099	916	1183

I tabell 9b visar resultaten hos de offentliga arbetsgivarna att hälften av de statliga myndigheterna alltid arbetar aktivt med rekrytering, samtidigt som sex av tio arbetsgivare inom sjukvården uppger att de sällan eller aldrig gör det. Här finns alltså en signifikant avvikelse mellan olika typer av offentliga arbetsgivare.

I tabell 9c visar resultaten att inom den privata sektorn är det främst arbetsgivare inom hotell- och restaurang som sticker ut. Där arbetar knappt en fjärdedel av dem alltid med aktiv rekrytering samtidigt som arbetsgivarna inom handel och industri ligger nära totalsiffran för hela den privata sektorn.

Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet påtalar alltså att alla arbetsgivare *skall* verka för att personer uppmanas att söka lediga tjänster oavsett bakgrund. Ett sätt att göra detta kan vara att arbeta med platsannonser där personer med utländsk bakgrund uppmanas att söka lediga tjänster. Trots det visar resultaten i tabell 9a att det endast är två av tio av samtliga arbetsgivare som uppger att de alltid arbetar med aktiv rekrytering.

**Tabell 9b**

Svarsfördelning offentlig sektor Procent.

Svarskategori	Alla	Omsorg	Sjukvård	Myndigheter
Ja, alltid	25	25,5	21,5	49+
Ja, ibland	13	13	12	16
<b>Total Ja</b>	<b>38</b>	<b>38,5</b>	<b>33,5</b>	<b>65</b>
Nej, sällan, aldrig	56	55	60,5+	33,5-
Tveksam/	6	6,5	6	1,5-
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	400	391	125

**Tabell 9c**

Svarsfördelning privat sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Hotell o Rest	Handel	Industri
Ja, alltid	17	22,5+	18	15,5
Ja, ibland	8	7	6-	10
<b>Total Ja</b>	<b>25</b>	<b>29,5</b>	<b>24</b>	<b>25,5</b>
Nej, sällan, aldrig	69	63-	67	70,5
Vet ej	6	7,5	9+	4-
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	1183	385	400	398

## Andra bakgrundsvariabler hos arbetsgivarna

Arbetsgivarnas storlek har viss inverkan i den här frågan och en del signifikanta avvikelser går att identifiera. Tre av tio stora offentliga arbetsgivare svarar att de alltid arbetar med aktiv rekrytering samtidigt som drygt var tionde stor privat arbetsgivare svarar att de gör så ibland.

Knappt hälften av de stora offentliga arbetsgivarna svarar att de sällan eller aldrig arbetar med aktiv rekrytering.

Placering i storstad eller tätort visar sig också ha betydelse i den här frågan. Var femte privat arbetsgivare i storstad arbetar alltid med aktiv rekrytering. I övrigt finns det inga statistiskt signifikanta avvikelser bland de privata arbetsgivarna.

Av resultaten framgår också att det på den offentliga sidan finns fler statistiskt signifikanta avvikelser mellan arbetsgivare i storstad och tätort. Fyra av tio offentliga arbetsgivare i storstad uppger att de alltid arbetar med aktiv rekrytering, samtidigt som sex av tio i tätort uppger att de sällan eller aldrig gör det.

Den detaljerade granskningen av de enskilda grupperna av arbetsgivarna på den offentliga sidan visar på stora skillnader mellan arbetsgivare inom samma sektor och område, beroende på storlek och om de ligger i storstad eller tätort. Det är statistiskt signifikant att två av tre av de små arbetsgivarna i tätort inom omsorgen sällan arbetar aktivt med rekrytering.

Resultaten inom den privata sektorn visar att fyra av tio av de stora arbetsgivarna i storstad inom hotell- och restaurangbranschen alltid arbetar med aktiv rekrytering för att öka antalet sökande med utländsk bakgrund.

Arbetsgivarnas placering i landet har också viss betydelse i den här frågan. Hälften av de offentliga arbetsgivarna i Stockholm och sex av tio i Malmö uppger att de arbetar aktivt med rekrytering. I norra Sverige och norra Mellansverige är det endast var sjätte offentlig arbetsgivare som alltid arbetar aktivt i denna fråga.

Var fjärde arbetsgivare i Sydsverige arbetar alltid med aktiv rekrytering, men mindre än var tionde privat arbetsgivare i Västsverige och norra Mellansverige gör detsamma. I norra Mellansverige uppger åtta av tio att de sällan eller aldrig arbetar med aktiv rekrytering samtidigt som var sjätte privat arbetsgivare i östra Mellansverige arbetar med rekrytering ibland.

Stora arbetsgivare i storstad arbetar alltså med aktiv rekrytering i relativt hög grad samtidigt som arbetsgivare i framför allt norra Mellansverige arbetar med aktiv rekrytering i relativt liten utsträckning. Detta trots att lagen om åtgärder mot diskriminering slår fast att alla arbetsgivare *skall* arbeta aktivt med rekrytering för att uppmåna personer med utländsk bakgrund att söka lediga tjänster.

## Regler och råd för de anställda för att garantera likvärdig service för alla

Minst lika viktigt som arbetet med intern samverkan och arbetet med rekrytering för att öka andelen anställda med utländsk bakgrund, är att de anställda hos en arbetsgivare ger alla individer de möter i yrket samma service oavsett bakgrund. Denna aspekt tas upp i lagen om förbud mot diskriminering, och den berör alltså den externa verksamheten och hur de anställda bemöter kunder, klienter eller patienter. Observera att denna lag inte gäller arbetsgivare i sig utan de som berörs av denna lag är bland annat näringsidkare, arbetsmarknadspolitisk verksamhet och hälso- och sjukvården.

Ett sätt för arbetsgivaren att kontrollera att de anställda ger alla samma service oavsett bakgrund kan vara att sätta upp regler eller råd för personalen att förhålla sig till. I undersökningen tillfrågas arbetsgivarna om de har satt upp sådana regler eller råd.

I tabell 10a framgår att drygt hälften av alla arbetsgivare har satt upp sådana. En fjärdedel av arbetsgivarna har inte satt upp sådana råd och var sjätte arbetsgivare uppger att de inte har gjort det, men att de skulle göra det om behov uppstod.

I tabell 10a framgår också att nästan sju av tio av de offentliga arbetsgivarna, men hälften av de privata, har satt upp sådana regler/råd. Två av tio offentliga arbetsgivare har inte satt upp regler/råd för personalen medan motsvarande siffra för de privata arbetsgivarna är tre av tio.

En av tio av de offentliga arbetsgivarna, men var sjätte av de privata, uppger att de skulle sätta upp sådana regler/råd om behov uppstod.

**Tabell 10a**

Har ni som arbetsgivare utformat regler/råd som de anställda ska följa för att alla ska ges samma service/bemötande oavsett etnisk bakgrund? Procent.

Svarskategori	Alla	Offentliga	Privata
Ja	56	67+	52-
Nej	27	19-	31+
Har aldrig behövt*	14	9-	15,5+
Vet ej	3	5+	1,5-
Total	100	100	100
Antal intervjuer	2099	916	1183

\* Många i denna grupp arbetsgivare uppger att de skulle utforma sådana råd om behov skulle uppstå.

**Tabell 10b**

Svarsfördelning offentlig sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Omsorg	Sjukvård	Myndigheter
Ja	67	67	66	78+
Nej	19	19	20	14
Har aldrig behövt*	9	8	10	5
Vet ej	5	6	4	3
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	400	391	125

\* Många i denna grupp arbetsgivare uppger att de skulle utforma sådana råd om behov skulle uppstå.

**Tabell 10c**

Svarsfördelning privat sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Hotell o Rest	Handel	Industri
Ja	52	63+	53	49
Nej	31	21-	30	33,5
Har aldrig behövt*	15,5	15	16	15,5
Vet ej	1,5	1	1	2
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	1183	385	400	398

\* Många i denna grupp arbetsgivare uppger att de skulle utforma sådana råd om behov skulle uppstå.

I tabell 10b visar uppdelningen av de offentliga arbetsgivarna att åtta av tio statliga myndigheter har utformat regler och råd för personalen.

I tabell 10c framgår att det är statistiskt signifikant att det är fler arbetsgivare inom hotell- och restaurang som upprättat denna typ av råd för personalen, jämfört med samtliga privata arbetsgivare. Knappt två av tre arbetsgivare inom hotell- och restaurang har upprättat denna typ av regler och råd för personalen.

Denna aspekt anknyter alltså till lagen om förbud mot diskriminering och där finns inte något krav på arbetsgivarna att de ska utforma regler och råd för personalen att förhålla sig till. För att garantera servicenivå kan det emellertid vara en god idé att utforma sådana regler. Ändå är det endast drygt hälften av alla intervjuade som svarar ja på frågan om de har upprättat sådana regler eller råd för personalen.

### Andra bakgrundsvariabler hos arbetsgivarna

En granskning av arbetsgivarnas storlek visar att den inte har någon större inverkan på svaren när det gäller de offentliga

arbetsgivarna. Resultaten visar emellertid att storlek har signifikant betydelse för de privata arbetsgivarna. Knappt hälften av de små privata arbetsgivarna, jämfört med två av tre stora, har upprättat råd och regler.

Placering i storstad och tätort har ingen större inverkan på de privata arbetsgivarnas svar. Av resultaten framgår dock att placering i storstad eller tätort har viss inverkan på de offentliga arbetsgivarna. Sju av tio av de offentliga arbetsgivarna i storstad har upprättat regler/råd för personalen så att dessa ger samma service till alla oavsett bakgrund.

På samma sätt påverkas inte de privata arbetsgivarnas svar när de delas in efter region, vilket däremot de offentliga arbetsgivarna gör. Tre av fyra offentliga arbetsgivare i Stockholm, men hälften av dem i norra Sverige, har utformat sådana regler och råd.

När en detaljerad analys av arbetsgivarna utförs åskådliggörs en del signifikanta skillnader inom olika branscher beroende på om de ligger i storstad eller tätort eller om de är stora eller små.

Åtta av tio stora offentliga arbetsgivare i storstad inom sjukvården har utformat denna typ av råd. Samtidigt har endast sex av tio stora arbetsgivare i tätort inom omsorgen utformat sådana. På den privata sidan har tre av fyra stora arbetsgivare inom hotell- och restaurang, jämfört med sju av tio stora arbetsgivarna i storstad inom handeln, utformat denna form av regler/råd.

## Utbildningsinsatser för chefer

En annan fråga i undersökningen fokuserar på om arbetsgivarna erbjuder cheferna någon utbildning om diskrimineringslagstiftningen.

Det finns ingen regel i lagstiftningen som kräver att arbetsgivarna ska erbjuda denna typ av utbildning. Men med tanke på att lagstiftningen slår fast att arbetsgivarna är skyldiga att arbeta med vissa insatser inom området, borde det vara en god idé om cheferna ges möjlighet till utbildning om diskrimineringslagstiftningen.

I tabell 11a framgår att två av tio av arbetsgivarna har erbjudit cheferna utbildning om diskrimineringslagstiftningen. På den offentliga sidan har knappt fyra av tio erbjudit cheferna utbildning, medan motsvarande siffra på den privata sidan är drygt var tionde. Här finns mycket signifikanta skillnader mellan offentliga och privata arbetsgivare när det gäller erbjuden chefsutbildning.

Tabell 11b visar de offentliga arbetsgivarna efter verksamhetsområde. Resultaten i tabellen visar att på drygt hälften av de statliga myndigheterna har cheferna erbjudits utbildning om diskrimineringslagstiftningen, hos sjukvården är motsvarande siffra drygt fyra av tio.

Tabell 11c visar de privata arbetsgivarna uppdelade efter bransch. I tabellen framgår signifikanta avvikelser bland branscherna på den privata sidan. Det är en statistiskt signifikant avvikelse att drygt två av tio av arbetsgivarna inom hotell- och restaurang erbjudit cheferna utbildning om diskrimineringslagstiftningen.

**Tabell 11a**

Har cheferna på din arbetsplats erbjudits utbildning om diskrimineringslagstiftningen? Procent.

Svarskategori	Alla	Offentliga	Privata
Ja	20	37+	12-
Nej	72	51-	82+
Tveksam/Vet ej	8	12+	6-
Total	100	100	100
Antal intervjuer	2038	908	1130

**Tabell 11b**

Svarsfördelning offentlig sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Omsorg	Sjukvård	Myndigheter
Ja	37	34	41,5+	52+
Nej	51	53	46-	43
Tveksam/Vet ej	12	13	12,5	5-
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	908	397	386	125

**Tabell 11c**

Svarsfördelning privat sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Hotell o Rest	Handel	Industri
Ja	12	21+	13	10
Nej	82	73-	82	84
Tveksam/Vet ej	6	6	5	6
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	1130	363	382	385

## Andra bakgrundsvariabler hos arbetsgivarna

Arbetsgivarnas storlek har inte någon större signifikant betydelse för svaren från de offentliga arbetsgivarna men arbetsgivarnas storlek har desto större betydelse på den privata sidan.

Var femte stor privat arbetsgivare har erbjudit cheferna utbildning om diskrimineringslagstiftningen, vilket är dubbelt så många som andelen i hela gruppen privata.

Det omvända förhållandet gäller när arbetsgivarna analyseras utifrån placering i storstad eller tätort. För de privata arbetsgivarna leder inte placering i storstad eller tätort till några signifikanta avvikelser, vilket det dock gör det för de offentliga.

Knappt hälften av de offentliga arbetsgivarna i storstad men en tredjedel av de i tätort har erbjudit cheferna utbildning om diskrimineringslagstiftningen.

När de offentliga arbetsgivarna bryts ned efter region åskådliggörs en del intressanta avvikelser. Hälften av de offentliga arbetsgivarna i Stockholm och Göteborg har erbjudit cheferna utbildning. I norra Sverige och norra Mellansverige har å andra sidan sju av tio offentliga arbetsgivare *inte* erbjudit cheferna utbildning.

## Utbildningsinsatser för övriga anställda

Som komplement till frågan om cheferna har erbjudits utbildning om diskrimineringslagstiftningen har arbetsgivarna även tillfrågats huruvida övriga anställda har erbjudits utbildning. För att kraven i diskrimineringslagstiftningen ska efterlevas är det kanske en förutsättning att de anställda har god kunskap om den gällande diskrimineringslagstiftningen.

I tabell 12a framkommer att mindre än var tionde arbetsgivare har erbjudit övriga anställda utbildning om diskrimineringslagstiftningen.

När arbetsgivarna delas upp efter sektor visar det sig att drygt var tionde offentlig arbetsgivare, men endast var tjugonde av de privata, erbjudit övriga anställda utbildning om diskrimineringslagstiftningen.

**Tabell 12a**

Har övriga anställda på din arbetsplats erbjudits utbildning om diskrimineringslagstiftningen? Procent.

Svarskategori	Alla	Offentliga	Privata
Ja	7	12+	5-
Nej	88	79-	91+
Vet ej	5	9+	4-
Total	100	100	100
Antal intervjuer	2038	908	1130



**Tabell 12b**

Svarsfördelning offentlig sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Omsorg	Sjukvård	Myndigheter
Ja	12	11,5	13	33+
Nej	79	80,5	77	62,5-
Tveksam/Vet ej	9	8	10	4,5
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	908	397	386	125

**Tabell 12c**

Svarsfördelning privat sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Hotell o Rest	Handel	Industri
Ja	5	7	7	4
Nej	91	89	91	92
Tveksam/Vet ej	4	4	2	4
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	1130	363	382	385

I tabell 12b har de offentliga arbetsgivarna delats upp efter verksamhetsområde. Denna uppdelning av de offentliga arbetsgivarna visar att de statliga myndigheterna avviker i hög grad från gruppen i sin helhet. Var tredje statlig myndighet har erbjudit övriga anställda utbildning.

I tabell 12c har motsvarande uppdelning gjorts av de privata arbetsgivarna men här finns inte några signifikanta skillnader mellan de olika branscherna.

Av dessa tabeller framgår att det är mindre än var tionde arbetsgivare som erbjudit övriga anställda utbildning om diskrimineringslagstiftningen.

### Andra bakgrundsvariabler hos arbetsgivarna

Analysen av de andra bakgrundsvariablerna visar att det finns betydande avvikelser i denna fråga när arbetsgivarna delas in efter storlek.

Det är statistiskt signifikant att fler av de stora offentliga arbetsgivarna har erbjudit övriga anställda utbildning. Var sjätte stor offentlig arbetsgivare har gjort detta. Precis som hos de offentliga arbetsgivarna erbjuder de stora privata utbildning i högre grad än de små.

När arbetsgivarna delas in utifrån storstads- eller tätortsplacering visar det sig att det finns signifikanta avvikelser på den offentliga sidan, men inte på den privata. Drygt var sjätte offent-

lig arbetsgivare i storstad har erbjudit övriga anställda utbildning om diskrimineringslagstiftningen.

Utifrån dessa siffror tycks det alltså som om större offentliga arbetsgivare i storstad är de som är mest framträdande när det gäller att erbjuda utbildning till de övriga anställda inom detta område.

En analys utifrån region visar också på en del intressanta avvikelser. En femtedel av arbetsgivarna i Stockholm och Göteborg har erbjudit övriga anställda utbildning, samtidigt som endast två procent av de offentliga arbetsgivarna i Sydsverige har erbjudit övriga anställda utbildning. Här finns alltså betydande avvikelser beroende på region.

Motsvarande analys av de privata arbetsgivarna utifrån geografisk placering visar att Småland utmärker sig genom att 98 procent av de privata arbetsgivarna där inte erbjudit övriga anställda någon utbildning om diskrimineringslagstiftningen.

Majoriteten har alltså inte erbjudit vare sig chefer eller övriga anställda någon utbildning om diskrimineringslagstiftningen. De offentliga arbetsgivarna skiljer sig från de privata i detta avseende, framför allt när det gäller att erbjuda cheferna utbildning. När det gäller övriga anställda sjunker denna siffra avsevärt.

Storleken på arbetsgivarna spelar viss roll, särskilt när det gäller att erbjuda övriga anställda inom den offentliga sektorn utbildning. Vidare har den geografiska placeringen och bransch viss betydelse när det gäller de offentliga arbetsgivarna. Bland de privata spelar storlek på arbetsgivaren en viss roll medan geografisk placering och bransch inte har någon större relevans.

Kunskap om diskrimineringslagstiftningen är en viktig faktor. Om arbetsgivarna ska kunna bedriva ett framgångsrikt antidiskrimineringsarbete måste chefer och övriga anställda känna till vad som står i lagstiftningen. Detta gäller inte minst arbetet med aktiva åtgärder.

## Sammanfattning

Nedan sammanfattas resultaten från avsnittet ovan om arbetsgivarnas arbete med aktiva åtgärder inom områdena samverkan och rekrytering. Det är två områden som arbetsgivarna *skall* arbeta med enligt lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Dessutom sammanfattas även resultaten från arbetsgivarnas arbete för att garantera likvärdig service för alla oavsett bakgrund samt arbetsgivarnas arbete med utbildningsinsatser för chefer och anställda.

## Samverkan mellan arbetsgivarna och arbetstagare/facklig organisation

Knappt hälften av arbetsgivarna samarbetar alltid med arbetstagare/facklig organisation trots att lagen föreskriver att sådan samverkan *skall* ske. De offentliga arbetsgivarna är något mer framträdande än de privata arbetsgivarna när det gäller att samverka med arbetstagare/facklig organisation. Sex av tio offentliga arbetsgivare samverkar alltid, att jämföra med fyra av tio bland de privata.

Offentliga arbetsgivare i storstad är relativt framträdande när det gäller samverkan. Sju av tio offentliga arbetsgivare i storstad samverkar alltid med arbetstagare/facklig organisation. På den privata sidan spelar storlek på arbetsgivare en större roll. Sex av tio stora privata arbetsgivare samverkar alltid.

När arbetsgivarna delas in efter verksamhet/bransch visar det sig att de statliga myndigheterna är den typ av arbetsgivare som är mest framträdande när det gäller samverkan. Åtta av tio statliga myndigheter samverkar alltid med arbetstagare/facklig organisation. På den privata sidan är arbetsgivarna inom hotell- och restaurang och inom industrin mest framträdande. Knappt hälften av arbetsgivarna i dessa branscher samverkar alltid.

## Arbete med rekrytering för att främja etnisk mångfald

Endast två av tio arbetsgivare arbetar alltid aktivt med platsannonser för att uppmana personer med utländsk bakgrund att söka lediga tjänster. Detta trots att lagen kräver att de skall arbeta med aktiv rekrytering.

När arbetsgivarna delas in efter sektor visar det sig att en av fyra av de offentliga arbetsgivarna, samt knappt en av fem av de privata, alltid arbetar med aktiv rekrytering. För de offentliga arbetsgivarna spelar såväl storlek som placering i storstad eller tätort en roll i den här frågan.

Tre av tio av de stora offentliga arbetsgivarna, samt fyra av tio av de offentliga arbetsgivarna i storstad, arbetar alltid aktivt med rekrytering. På den privata sidan har storlek viss inverkan. Två av tio av de stora privata arbetsgivarna arbetar alltid med aktiv rekrytering.

När arbetsgivarna delas in efter bransch visar resultaten att hälften av de statliga myndigheterna samt två av tio arbetsgivare inom hotell- och restaurang alltid arbetar med aktiv rekrytering.

## Arbete med likvärdig service till alla oavsett etnisk bakgrund

Undersökningen visar att sex av tio arbetsgivare har upprättat regler för att garantera likvärdig service till alla oavsett bak-

grund. De offentliga arbetsgivarna är mer framträdande än de privata inom detta område. Två av tre av de offentliga arbetsgivarna, men hälften av de privata, har upprättat sådana regler.

Även i denna fråga påverkas de offentliga arbetsgivarnas svar av om de ligger i storstad eller tätort, samtidigt som storleken har betydelse för de privata. Sju av tio offentliga arbetsgivare i storstad, att jämföra med två av tre stora privata arbetsgivare, har upprättat sådana regler/råd för personalen.

När arbetsgivarna delas in efter region visar det sig att tre av fyra offentliga arbetsgivare i Stockholm har upprättat regler/råd för personalen. Den branschvisa uppdelningen visar att sex av tio privata arbetsgivare inom hotell- och restaurang och åtta av tio statliga myndigheter har upprättat sådana regler.

### Utbildning om lagstiftningen mot diskriminering

Endast två av tio arbetsgivare har erbjudit cheferna utbildning om diskrimineringslagstiftningen. Observera att lagen inte ställer några krav på utbildning, men ett framgångsrikt arbete med aktiva åtgärder förutsätter goda kunskaper om lagstiftningen. Därför kan det vara lämpligt att erbjuda chefer och övriga anställda utbildning inom området.

När arbetsgivarna delas in efter sektor visar det sig att knappt fyra av tio av de offentliga arbetsgivarna, samt endast en av tio av de privata, erbjuder cheferna utbildning om diskrimineringslagstiftningen.

Återigen visar resultaten att placering i storstad är en viktig faktor på den offentliga sidan. Knappt hälften av de offentliga arbetsgivarna i storstad har erbjudit cheferna utbildning. På den privata sidan är det däremot storlek som har betydelse. Två av tio av de stora privata arbetsgivarna har erbjudit cheferna utbildning, vilket är dubbelt så många jämfört med hela sektorn.

De statliga myndigheterna är den typ av arbetsgivare som är mest framträdande när det gäller att erbjuda cheferna utbildning om diskrimineringslagstiftningen. Drygt hälften av de statliga myndigheterna har gjort detta.

Det är alltså inte särskilt vanligt att erbjuda cheferna utbildning. Undersökningen visar dock att det är ännu färre arbetsgivare – mindre än var tionde – som erbjuder övriga anställda utbildning om diskrimineringslagstiftningen.

De statliga myndigheterna sticker ut från övriga arbetsgivare på ett positivt sätt genom att en av tre erbjuder övriga anställda utbildning om diskrimineringslagstiftningen.

Utbildning om diskrimineringslagstiftningen är alltså ett område som är eftersatt och som skulle behöva mer uppmärksamhet.

# Arbetsgivarnas inställning till aktiva åtgärder som berör religiös mångfald

Religiös mångfald i arbetslivet är en viktig fråga för arbetsgivare att förhålla sig till med tanke på den ökande religiösa och etniska mångfalden i samhället. Därför har Arbetsgivarundersökningen 2005 även riktat in sig på de delar av lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning som behandlar religiös diskriminering inom arbetslivet. De delar av denna lag som är särskilt tillämpliga här är rekryteringssituationen, arbetsförhållandena och huruvida en arbetsgivare är beredd att anpassa arbetsplatsen så att den passar alla oavsett religion.

Med denna utgångspunkt har arbetsgivarna fått svara på frågor om de kan tänka sig att anställa dels muslimer generellt, dels muslimska kvinnor som bär slöja, förutsatt att de är kompetenta för jobbet. Dessutom tillfrågas arbetsgivarna om de kan tänka sig att ge muslimska anställda möjlighet till bönestund, vilket kan kopplas till att arbetsgivarna ska vara beredda att anpassa arbetsförhållandena.

En viktig anmärkning när det gäller dessa frågor är att intervjuarna uppfattat att arbetsgivarna vet vad de bör svara för att vara politiskt korrekta. Det finns alltså anledning att vara försiktig med dessa svar eftersom det finns en risk att andelen positiva arbetsgivare inte motsvarar det verkliga förhållandet.

## Allmän inställning till att anställa muslimer

Först ställs en generell fråga om beredvilligheten hos arbetsgivarna att anställa muslimer.

På frågan om arbetsgivarna kan tänka sig att anställa en muslim som är kompetent för jobbet svarar drygt nio av tio att de kan tänka sig att göra det. I tabell 13a visar resultaten på en

viss skillnad mellan offentliga och privata arbetsgivare i den här frågan.

Det är en signifikant avvikelse både att fler offentliga arbetsgivare kan tänka sig att anställa en kompetent muslim och att färre av de privata kan tänka sig att göra detsamma. Inga offentliga arbetsgivare svarar nej på den här frågan, vilket till viss del kan hänga samma med att arbetsgivarna vet vad de bör svara.

I tabellerna 13b och 13c visar uppdelningen inte på några större avvikelser mellan branscher/verksamhetsområden, varken i offentlig eller privat sektor. Ett undantag är arbetsgivarna inom sjukvården som visar en signifikant avvikelse genom att fler svarar ja på frågan om de kan tänka sig att anställa en muslim som är kompetent för jobbet.

**Tabell 13a**

Kan du som ansvarig för personalfrågor tänka dig att anställa en muslim som är kompetent för jobbet? Procent.

Svarskategori	Alla	Offentliga	Privata
Ja	96	98+	95-
Nej	2	0-	2+
Vet ej	2	2	3
Total	100	100	100
Antal intervjuer	2099	916	1183

**Tabell 13b**

Svarsfördelning offentlig sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Omsorg	Sjukvård	Myndigheter
Ja	98	97	99+	99
Nej	0	0	1	-
Vet ej	2	3	0	1
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	400	391	125

**Tabell 13c**

Svarsfördelning privat sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Hotell o Rest	Handel	Industri
Ja	95	96	96	94
Nej	2	2	1,5	3
Vet ej	3	2	2,5	3
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	1183	385	400	398

I den privata sektorn finns inga signifikanta avvikelser mellan de enskilda branscherna i sin helhet jämfört med hela gruppen privata arbetsgivare.

### Andra bakgrundsvariabler hos arbetsgivarna

En analys av andra bakgrundsvariabler visar att storleken på arbetsgivaren inte har någon signifikant betydelse bland de offentliga arbetsgivarna i den här frågan. Däremot spelar storleken på arbetsgivaren en viss roll på den privata sidan. Jämfört med små, tenderar stora privata arbetsgivare att vara mer positiva till att anställa en arbetssökande muslim.

I den här frågan är placering i storstad eller tätort inte någon faktor som har signifikant betydelse. När arbetsgivarna delas in efter region åskådliggörs emellertid en del skillnader. Det är statistiskt signifikant att färre av de offentliga arbetsgivarna i norra Sverige svarar ja på denna fråga.

Resultaten från de privata arbetsgivarna visar att nästan alla arbetsgivare i norra Mellansverige kan tänka sig att anställa en kompetent muslim. De privata arbetsgivarna i Västsverige och Sydsverige sticker ut genom att vara mer negativa/tveksamma i den här frågan.

Denna genomgång visar att arbetsgivarna generellt har en positiv inställning till att anställa en muslim som är kompetent för jobbet. Samtidigt förtjänar det återigen att påpekas att arbetsgivarna har en uppfattning om vad de bör svara på den här frågan.

## Inställning till att anställa muslimsk kvinna som bär slöja (huvudduk)

För att komplettera och fördjupa frågeställningen om inställningen till att anställa muslimer har Integrationsverket valt att fråga om arbetsgivarna kan tänka sig att anställa en muslimsk kvinna som bär slöja (huvudduk).

Denna fråga anknyter dels till arbetet med att främja rekrytering för alla oavsett religiös bakgrund, dels till arbetsgivarnas ansvar för att anpassa arbetsförhållandena så att de är lämpliga för alla oavsett etnisk bakgrund eller religion.

Denna fråga är kontroversiell, vilket syns på att andelen arbetsgivare som svarar ja är betydligt lägre jämfört med andelen som kunde tänka sig att anställa en kompetent muslim när slöja inte nämns. I tabell 14a visar resultaten att knappt sju av tio kan tänka sig att anställa en muslimsk kvinna som bär slöja. Samtidigt svarar två av tio att de är tveksamma/inte vet om de kan tänka sig att anställa en muslimsk kvinna med slöja.

Samma tabell visar på betydande avvikelser mellan de privata och offentliga arbetsgivarna. Åtta av tio offentliga arbetsgivare kan tänka sig att anställa en muslimsk kvinna med slöja, att jämföra med sex av tio av de privata.

Detta kan jämföras med att endast någon enstaka procent svarade nej på frågan om de kunde tänka sig att anställa en muslim, förutsatt att denna var kompetent för jobbet.

I tabell 14b visar indelningen av de offentliga arbetsgivarna att drygt nio av tio av de statliga myndigheterna, men tre av fyra inom sjukvården, kan tänka sig att anställa en muslimsk kvinna som bär slöja.

På den privata sidan är avvikelserna inte alls lika stora vilket framgår av resultaten i tabell 14c.

**Tabell 14a**

Kan du som ansvarig för personalfrågor tänka dig att anställa en muslimsk kvinna som bär slöja och som är kompetent för jobbet? Procent.

Svarskategori	Alla	Offentliga	Privata
Ja	67	80,5+	62-
Nej	21	8-	26+
Vet ej	12	11,5	12
Total	100	100	100
Antal intervjuer	2099	916	1183

**Tabell 14b**

Svarsfördelning offentlig sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Omsorg	Sjukvård	Myndigheter
Ja	80,5	83	74-	95+
Nej	8	6	13+	3-
Vet ej	11,5	11	13	2-
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	400	391	125

**Tabell 14c**

Svarsfördelning privat sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Hotell o Rest	Handel	Industri
Ja	62	58	60	64
Nej	26	26,5	29	24
Vet ej	12	15,5+	11	12
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	1183	385	400	398



## Andra bakgrundsvariabler hos arbetsgivarna

Analysen av övriga bakgrundsvariabler visar att storleken på arbetsgivaren inte har någon signifikant betydelse för vad de offentliga arbetsgivarna svarar på den här frågan.

Storlek är dock en faktor som har signifikant betydelse för de privata arbetsgivarna. Stora privata arbetsgivare är statistiskt signifikant mer positiva än små i den här frågan. Av dessa svarar sju av tio ja på frågan om de kan tänka sig att anställa en muslimsk kvinna med slöja, som är kompetent för jobbet.

Analysen av de övriga bakgrundsvariablerna visar också att placering i storstad eller tätort påverkar arbetsgivarnas svar. Nio av tio offentliga arbetsgivare i storstad, men drygt tre av fyra i tätort, kan tänka sig att anställa en muslimsk kvinna med slöja.

Skillnaden hos de privata arbetsgivarna är inte lika markant men den finns där. Tabellen visar att två av tre privata arbetsgivare i storstad kan tänka sig att anställa en muslimsk kvinna med slöja.

Den detaljerade analysen av de offentliga arbetsgivarna visar att arbetsgivare inom sjukvården i tätort är signifikant mer negativa till att anställa en muslimsk kvinna med slöja. Var sjätte arbetsgivare inom sjukvården i tätort svarar nej på den här frågan.

Tre av fyra stora arbetsgivare i storstad inom industri och handel svarar ja på denna fråga, samtidigt som var tredje liten arbetsgivare i tätort inom handel svarar nej.

Den regionvisa analysen visar att arbetsgivarnas placering ute i landet har viss betydelse för hur de svarar på den här frågan.

Nio av tio offentliga, och två av tre privata arbetsgivare i Stockholm är positivt inställda till att anställa en muslimsk kvinna som bär slöja. Detta kan jämföras med de privata arbetsgivarna i Västsverige där endast hälften anger att de kan tänka sig att göra samma sak.

## Angivna skäl till negativ inställning till att anställa muslimska kvinnor med slöja

Som en öppen uppföljningsfråga tillfrågas de arbetsgivare som är tveksamma eller svarar nej på ovanstående fråga – dvs. två av tio offentliga arbetsgivare och fyra av tio privata arbetsgivare – om skälet till sin tveksamma/negativa inställning.

Svaren på denna fråga återfinns i tabell 15a. Var fjärde arbetsgivare i denna grupp uppger att de måste tänka på kund, patient eller barn, var tredje anser att slöjan är i vägen i jobbet medan fyra av tio arbetsgivare i denna grupp uppger annat som skäl.

I annat ingår bland annat hygienskäl (restaurang/kök), krav på särskild klädsel, att det är opassande i serviceyrke, att det beror på befattning och att muslimska kvinnor måste anpassa sig till det svenska samhället.

I tabell 15a framgår också att det finns signifikanta skillnader mellan arbetsgivarna inom den offentliga sektorn och den privata sektorn. Fyra av tio offentliga arbetsgivare anger att de tvekar/säger nej eftersom man måste ta hänsyn till patienter eller barn.

Bland de privata arbetsgivarna är det tvärtom signifikant att färre uppger att de måste tänka på kund/patient/barn som skäl. Var fjärde privat arbetsgivare uppger denna orsak till sin tvekan.

Uppdelningen av de offentliga arbetsgivarna i tabell 15b visar att sju av tio myndigheter anger skäl till sin tvekan inom kate-

**Tabell 15a**

Varför är du tveksam? Procent.

Svarskategori	Alla	Offentliga	Privata
Hänsyn till kund/patient/barn	27	41+	24-
Många kvinnor redan	0	-	0
Slöjan är i vägen	33	33	33
Kvinnor passar ej	8	0-	9+
Annat	38	35	38
Vägrar svara	4	4	5
Ej svar	1	1	1
Total	111	114	110
Antal intervjuer	581	153	428

Arbetsgivarna har getts möjlighet att ge fler än ett svarsalternativ på den här frågan.

**Tabell 15b**

Svarsfördelning offentlig sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Omsorg	Sjukvård	Myndigheter
Hänsyn till kund/patient/barn	41	51	24,5-	15
Många kvinnor redan	-	-	-	-
Slöjan är i vägen	33	36	29	-
Kvinnor passar ej	0	-	0,5	-
Annat	35	23-	53+	70+
Vägrar svara	4	4	3	15
Ej svar	1	1	1	-
Total	114	115	111	100
Antal intervjuer	153	60	87	6

Arbetsgivarna har getts möjlighet att ge fler än ett svarsalternativ på den här frågan.

gorin annat. Motsvarande siffra inom sjukvården är drygt hälften. I denna svarskategori ingår bland annat hygienskäl, krav på särskild klädsel, att det inte är passande och att det beror på befattning.

Inom omsorgen är det knappt var fjärde arbetsgivare som anger annat som skäl, att jämföra med att var tredje offentlig arbetsgivare totalt sett anger detta skäl.

I tabell 15c visar resultaten de skäl som de privata arbetsgivarna anger för sin negativa inställning. Hos de privata arbetsgivarna finns det betydligt fler avvikelser mellan de olika branscherna. Inom handeln uppger var tredje arbetsgivare att de måste tänka på kund, patient eller barn och att de därför är tveksamma/negativa till att anställa muslimska kvinnor som bär slöja. Inom industrin är det endast var sjätte arbetsgivare som anger samma skäl.

I svars kategorin Slöjan är i vägen i jobbet är situationen den motsatta. Knappt hälften av arbetsgivarna inom industrin anger detta skäl, att jämföra med knappt var femte inom handel.

Tabell 15c visar också att drygt hälften av arbetsgivarna inom hotell- och restaurang anger annat som orsak till sin tvekan. Nästan lika många arbetsgivare inom handel, men knappt tre av tio inom industrin anger detta skäl.

Det kan jämföras med att fyra av tio av alla privata arbetsgivare anger skäl inom svars kategorin annat. I annat ingår bland annat hygienskäl (restaurang/kök), krav på särskild klädsel, opassande i serviceyrke och att muslimska kvinnor måste anpassa sig till det svenska samhället.

**Tabell 15c**

Svarsfördelning privat sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Hotell o Rest	Handel	Industri
Hänsyn till kund/patient/barn	24	29,5	34+	14-
Många kvinnor redan	0	1	0	-
Slöjan är i vägen	33	29	19,5-	45+
Kvinnor passar ej	9	6	8	11
Annat	38	52,5+	48+	27,5-
Vägrar svara	5	2	3,5	5,5
Ej svar	1	2	1	2
Total	110	122	114	105
Antal intervjuer	428	154	141	133

Arbetsgivarna har getts möjlighet att ge fler än ett svarsalternativ på den här frågan.

## Andra bakgrundsvariabler hos arbetsgivarna

När övriga bakgrundsvariabler tas med i beräkningen visar det sig att storlek på arbetsgivaren är en faktor som inte påverkar de offentliga arbetsgivarna, men att storleken på arbetsgivaren har betydelse för de privata.

Knappt hälften av de stora privata arbetsgivarna anger att slöjan är i vägen i arbetet som skäl till sin negativa inställning till att anställa muslimska kvinnor med slöja. Det kan jämföras med att en tredjedel av de privata arbetsgivarna angav detta skäl till sin tveksamma inställning.

På samma sätt visar analysen av bakgrundsvariablerna att placering i storstad eller tätort inte påverkar svaren från de offentliga arbetsgivarna. Placering i storstad påverkar dock svaren från de privata arbetsgivarna. Tre av tio privata arbetsgivare i storstad anger att slöjan är i vägen i jobbet, vilket är statistiskt signifikant lägre än totalsiffran för hela gruppen privata arbetsgivare.

Samtidigt uppger drygt fyra av tio privata arbetsgivare i storstad annat som skäl till sin tvekan, vilket är statistiskt signifikant högre än totalsiffran för hela gruppen privata arbetsgivare.

Analysen efter region bland de offentliga arbetsgivarna visar att var sjätte offentlig arbetsgivare i norra Sverige vägrar svara på frågan.

## Inställning till att underlätta bönestund för anställd

Frågorna ovan är inriktade på själva rekryteringsituationen. Som komplement har Arbetsgivarundersökningen 2005 även frågat arbetsgivarna om personer med muslimsk bakgrund som redan är anställda. Där frågas om de kan tänka sig att underlätta för en muslimsk anställd att ha bönestund på arbetsplatsen.

Denna fråga anknyter till lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning där det slås fast att arbetsgivaren skall vidta åtgärder så att arbetsplatsen lämpar sig för alla oavsett etnisk bakgrund, religion eller annan trosuppfattning. En sådan åtgärd kan vara att underlätta för en muslimsk anställd att ha bönestund på arbetsplatsen.

Den här frågan är inte alls lika självklar som frågorna om att anställa muslimer. Tabell 16a visar att sex av tio uppger att de kan tänka sig att underlätta för bönestund. Knappt en femtedel svarar nej, och drygt en av tio anger tveksam/vet ej.

Drygt sju av tio av de offentliga arbetsgivarna, samt drygt hälften av de privata, kan tänka sig att underlätta för en mus-

limsk anställd att förrätta bön. Samtidigt är det statistiskt signifikant att färre av de offentliga arbetsgivarna, och fler av de privata, svarar nej. Mindre än en av tio offentliga arbetsgivare svarar nej på denna fråga.

Indelningen av de offentliga arbetsgivarna efter verksamhetsområde i tabell 16b visar att drygt åtta av tio av de statliga myndigheterna kan tänka sig att underlätta för en anställd att ha bönestund. Samtidigt svarar drygt en av tio av arbetsgivarna inom sjukvården att de inte kan tänka sig att underlätta för bönestund på arbetsplatsen.

Resultaten i tabell 16c visar att sju av tio inom hotell- och restaurang är positivt inställda till att underlätta bönestund. I samma bransch svarar dock drygt en av tio att de inte kan

**Tabell 16a**

Om ni har en anställd som är muslim kan ni tänka er att underlätta möjligheten till bönestund? Procent.

Svarskategori	Alla	Offentliga	Privata
Ja	60	72+	55-
Nej	18	7,5-	22+
Vet ej	22	20,5	23
Total	100	100	100
Antal intervjuer	2099	916	1183

**Tabell 16b**

Svarsfördelning offentlig sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Omsorg	Sjukvård	Myndigheter
Ja	72	75	65-	84,5+
Nej	7,5	6	11+	2,5-
Vet ej	20,5	19	24+	13-
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	400	391	125

**Tabell 16c**

Svarsfördelning privat sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Hotell o Rest	Handel	Industri
Ja	55	70+	54	52
Nej	22	13,5-	22	24
Vet ej	23	16,5-	23	24
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	1183	385	400	398

tänka sig att underlätta för bönestund. I kategorin privata arbetsgivare inom hotell och restaurang återfinns alltså statistiskt signifikanta avvikelser inom båda svarskategorierna.

### Andra bakgrundsvariabler hos arbetsgivarna

Analysen av de övriga variablerna i undersökningen visar att storleken på arbetsgivaren har signifikant betydelse för de privata. Det är statistiskt signifikant att fler av de stora privata arbetsgivarna svarar ja på den här frågan.

Analysen av bakgrundsvariablerna visar vidare att placering i storstad eller tätort har betydelse för både offentliga och privata arbetsgivare. Tre av fyra offentliga arbetsgivare i storstad uppger att de kan tänka sig att underlätta för bönestund på arbetsplatsen. På den privata sidan svarar två av tre i storstad ja på denna fråga.

Den regionvisa analysen visar att åtta av tio offentliga arbetsgivare i Stockholm och Göteborg kan tänka sig att underlätta för bönestund.

Sju av tio privata arbetsgivare i Stockholm, och två av tre i Göteborg, är positivt inställda till att underlätta för bönestund. Samtidigt är det endast fyra av tio privata arbetsgivare i norra Mellansverige som svarar ja på den frågan. I Sydsverige svarar drygt var tredje arbetsgivare nej.

Det finns alltså markanta skillnader mellan olika geografiska regioner. Vissa av storstadsregionerna verkar vara mer positivt inställda i denna fråga.

Den detaljerade analysen av arbetsgivarna efter storlek, storstad/tätort och bransch visar på en del intressanta avvikelser.

Hos de privata arbetsgivarna avviker samtliga arbetsgivare inom hotell- och restaurang på ett mycket tydligt sätt. Samtliga arbetsgivare i denna bransch kan tänka sig att underlätta för bönestund i statistiskt signifikant högre grad jämfört med den privata branschen i sin helhet.

Även stora arbetsgivare i storstad inom handel och industri avviker på detta sätt från totalsiffran för den privata sektorn. Här tycks det alltså finnas ett visst samband mellan placering i storstad och de privata arbetsgivarnas inställning till att underlätta för bönestund.

## Sammanfattning

I det följande sammanfattas resultaten från avsnittet ovan om arbetsgivarnas inställning till religiös mångfald och aktiva åtgärder inom detta område.

Den sista frågan i detta avsnitt – om arbetsgivarna kan tänka

sig att underlätta för bönestund på arbetsplatsen – anknyter till lagstiftningens krav på att arbetsgivare *skall* anpassa arbetsplatsen så att den lämpar sig för alla oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

### Generell inställning till rekrytering av muslimer som är kompetenta för det aktuella jobbet

Nio av tio av arbetsgivarna kan tänka sig att anställa en muslim som är kompetent för jobbet. De offentliga arbetsgivarna är något mer positiva än de privata i den här frågan.

Resultaten visar också att de stora privata arbetsgivarna samt de privata arbetsgivarna i storstad är något mer positivt inställda till att anställa en muslim jämfört med hela gruppen privata arbetsgivare.

Arbetsgivarna inom sjukvården är mer positiva till att anställa en muslim jämfört med övriga offentliga arbetsgivare. Bland de offentliga arbetsgivarna utmärker sig även arbetsgivarna i norra Sverige på ett signifikant sätt. Där är de offentliga arbetsgivarna mindre positiva till att anställa en muslim jämfört med offentliga arbetsgivare i övriga regioner.

### Inställning till att rekrytera muslimsk kvinna som bär slöja

För att fördjupa frågeställningen om att anställa en kompetent muslim har arbetsgivarna även tillfrågats om sin vilja att anställa en muslimsk kvinna som bär slöja. Denna fråga är betydligt mer kontroversiell. Det kommer till uttryck i att endast två av tre arbetsgivare kan tänka sig att anställa en muslimsk kvinna med slöja och kan jämföras med att nio av tio arbetsgivare kunde tänka sig att anställa en muslim.

Resultaten visar på stora skillnader mellan de båda sektorerna. Åtta av tio offentliga arbetsgivare, men sex av tio bland de privata, kan tänka sig att anställa en muslimsk kvinna med slöja.

Offentliga och privata arbetsgivare i storstad visar sig vara mer positivt inställda än offentliga och privata arbetsgivare i allmänhet. Stora privata arbetsgivare är även mer positiva än privata arbetsgivare i allmänhet.

På den offentliga sidan svarar drygt nio av tio statliga myndigheter att de kan tänka sig att anställa en muslimsk kvinna som bär slöja. Den regionvisa uppdelningen visar att de offentliga och privata arbetsgivarna i Stockholm är mer positivt inställda till att anställa en muslimsk kvinna med slöja än offentliga och privata arbetsgivare i allmänhet.

### Förklaringar till negativ eller tveksam inställning till slöja

De arbetsgivare som varit negativa eller tveksamma till att anställa en muslimsk kvinna som bär slöja har även fått svara på varför de är tveksamma eller negativa.

De vanligaste skälen är att slöjan är i vägen i jobbet, att man måste tänka på kund, patient eller barn och annat. I kategorin annat ingår bland annat hygienskal (restaurang/kök), att det är opassande i serviceyrke, att det finns krav på särskild klädsel och att det beror på befattning.

Som skäl för sin tvekan anger offentliga arbetsgivare hänsyn till kund, patient eller barn i större utsträckning än privata arbetsgivare.

### Inställning till att underlätta för bönestund på arbetsplatsen

Arbetsgivarnas inställning till att underlätta för bönestund kan kopplas till lagens krav på arbetsgivarna att de skall anpassa arbetsplatsen så att den passar alla oavsett etnisk bakgrund och religion.

Sex av tio av alla arbetsgivare kan tänka sig att underlätta för bönestund på arbetsplatsen. De offentliga arbetsgivarna är mer positiva till att underlätta för bönestund än de privata.

I den här frågan är arbetsgivare i storstad mer positiva än arbetsgivare i allmänhet, oavsett sektor. Stora privata arbetsgivare är mer positivt inställda än små.

Undersökningen visar också att statliga myndigheter är den typ av arbetsgivare som är mest positivt inställda i den här frågan. Åtta av tio statliga myndigheter kan tänka sig att underlätta för bönestund. Bland de privata kan sju av tio inom hotell- och restaurangbranschen tänka sig att underlätta för bönestund.

Jämfört med den generella uppfattningen, visar den regionala analysen att i Stockholm och Göteborg är både offentliga och privata arbetsgivare mer positivt inställda i den här frågan.



# Arbetsgivarnas källor till råd och stöd om lagstiftningen mot diskriminering

I Arbetsgivarundersökning 2005 finns även ett intresse av att ta reda på var arbetsgivarna söker externt stöd och vilka huvudsakliga källor till information de har inom området lagstiftning mot etnisk diskriminering.

I detta avsnitt redovisas frågor som behandlar huruvida arbetsgivarna söker råd och stöd hos Ombudsmannen mot etnisk diskriminering eller hos sin arbetsgivarorganisation. Dessutom tillfrågades arbetsgivarna om den viktigaste källan till information om diskrimineringslagstiftningen.

## Råd och stöd från arbetsgivarorganisation

Tabell 17a visar att det är relativt få arbetsgivare som sökt råd och stöd hos sin arbetsgivarorganisation. Drygt var tionde arbetsgivare har sökt råd och stöd hos sin arbetsgivarorganisation angående lagstiftningen inom diskriminerings-

**Tabell 17a**

Har ni som arbetsgivare sökt råd och stöd hos er arbetsgivarorganisation angående lagstiftningen inom diskrimineringsområdet? Procent.

<b>Svarskategori</b>	<b>Alla</b>	<b>Offentliga</b>	<b>Privata</b>
Ja	11	15+	9-
Nej	82	76-	84,5+
Ej medlem.	1	1	2
Vet ej	6	8+	4,5-
Total	100	100	100
Antal intervjuer	2038	908	1130

**Tabell 17b**

Svarsfördelning offentlig sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Omsorg	Sjukvård	Myndigheter
Ja	15	15	15	40+
Nej	76	76	77	55-
Ej medlem	1	1	0	-
Vet ej	8	8	8	5
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	908	397	386	125

**Tabell 17c**

Svarsfördelning privat sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Hotell o Rest	Handel	Industri
Ja	9	17+	9	7,5
Nej	84,5	76-	84	86,5
Ej medlem	2	1	2	2
Vet ej	4,5	6	5	4
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	1130	363	382	385

området. Det är statistiskt signifikant att fler av de offentliga arbetsgivarna har sökt råd och stöd hos sin arbetsgivarorganisation angående lagstiftningen på diskrimineringsområdet. En av sex offentliga arbetsgivare, men knappt en av tio privata, har gjort det.

I tabell 17b delas de offentliga arbetsgivarna upp efter verksamhetsområde och här visar resultaten att myndigheterna utmärker sig genom att fyra av tio har sökt råd och stöd hos sin arbetsgivarorganisation.

Den branschvisa uppdelningen av de privata arbetsgivarna i tabell 17c visar också på signifikanta skillnader mellan de olika branscherna. Hotell- och restaurang utmärker sig särskilt som den bransch som har sökt råd och stöd i störst utsträckning.

### Andra bakgrundsvariabler hos arbetsgivarna

Analysen av övriga bakgrundsvariabler visar att arbetsgivarens storlek har betydelse för svaren från de privata arbetsgivarna medan storlek inte har någon betydelse bland de offentliga. Resultaten visar att knappt två av tio stora privata arbetsgivare men knappt en av tio privata i allmänhet, har sökt råd och stöd hos sin arbetsgivarorganisation.

Det omvända förhållandet gäller när arbetsgivarna analyse-

ras utifrån placering i storstad eller tätort. Placering i storstad eller tätort har ingen större inverkan på svaren från de privata arbetsgivarna, men de offentliga påverkas desto mer. Två av tio offentliga arbetsgivare i storstad har sökt råd och stöd hos sin arbetsgivarorganisation.

De offentliga arbetsgivarna i storstad inom sjukvården avviker på ett signifikant sätt med ett markant högre värde än de offentliga arbetsgivarna i allmänhet.

På den privata sidan har samtliga typer av arbetsgivare inom hotell- och restaurang sökt råd och stöd hos sin arbetsgivarorganisation i relativt stor utsträckning. Detsamma gäller för större arbetsgivare inom handel och större arbetsgivare i storstad i industrin.

Norra Sverige skiljer ut sig från de övriga regionerna genom att bara 1 procent av de offentliga arbetsgivarna här uppger att de sökt råd och stöd hos sin arbetsgivarorganisation.

De privata arbetsgivarnas svar utifrån region visar att två av tio i Sydsverige har sökt råd och stöd hos sin arbetsgivarorganisation, vilket kan jämföras med knappt var tionde av alla privata arbetsgivare.

## Råd och stöd från ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO)

Som ett komplement till frågan om arbetsgivarna sökt råd och stöd från sin arbetsgivarorganisation, ställs även frågan om arbetsgivarna sökt råd och stöd hos Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO).

DO är en myndighet med tillsynsansvar inom området som ska söka förmå arbetsgivare att frivilligt följa föreskrifterna i lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. DO har även som uppgift att medverka i strävandena för att främja etnisk mångfald i arbetslivet.

Därför är det intressant att ta reda på i hur hög grad arbetsgivarna har sökt råd och stöd från DO.

I tabell 18a framgår att det endast är ett fåtal av arbetsgivarna som uppger att de sökt råd och stöd hos DO angående lagstiftningen inom diskrimineringsområdet. Det är statistiskt signifikant att fler av de offentliga arbetsgivarna sökt råd och stöd från DO, medan fler av de privata arbetsgivarna *inte* gjort det.

Resultaten i tabell 18b visar att de statliga myndigheterna avviker tydligt från övriga arbetsgivare inom offentlig sektor. Var tredje statlig myndighet har varit i kontakt med DO för att få råd och stöd.

I tabell 18c framgår att det är ett fåtal privata arbetsgivare

**Tabell 18a**

Har ni som arbetsgivare sökt råd och stöd hos ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) angående lagstiftningen inom diskrimineringsområdet? Procent.

Svarskategori	Alla	Offentliga	Privata
Ja	3	3,5+	2
Nej	92	87-	94+
Vet ej	5	9,5+	4-
Total	100	100	100
Antal intervjuer	2038	908	1130

**Tabell 18b**

Svarsfördelning offentlig sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Omsorg	Sjukvård	Myndigheter
Ja	3,5	4	2	32+
Nej	87	86	89,5	62-
Vet ej	9,5	10	8,5	6
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	908	397	386	125

**Tabell 18c**

Svarsfördelning privat sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Hotell o Rest	Handel	Industri
Ja	2	4	3,5	1,5
Nej	94	90-	93,5	95,5
Vet ej	4	6+	3	3
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	1130	363	382	385

som uppger att de sökt råd och stöd hos DO och att det bland dem inte finns några signifikanta avvikelser mellan de olika branscherna.

### Andra bakgrundsvariabler hos arbetsgivarna

Analysen av bakgrundsvariablerna visar att storleken på arbetsgivaren har betydelse för både offentliga och privata arbetsgivare i den här frågan.

En av tjugo stora offentliga arbetsgivare uppger att de sökt råd och stöd hos DO. Samma resultat gäller även för stora privata arbetsgivare.

Placering i storstad eller tätort har viss betydelse för de

offentliga arbetsgivarna. En av tjugo i storstad uppger att de varit i kontakt med DO.

Analysen av den geografiska spridningen hos de offentliga arbetsgivarna som sökt råd och stöd hos DO visar att de offentliga arbetsgivarna i Stockholm söker råd och stöd i högre utsträckning än normalt. Det kan bero på att en stor del av de statliga myndigheterna i undersökningen ligger i Stockholm och att de har nära till DO.

## Huvudsaklig källa till information om diskrimineringslagstiftningen

Som en uppföljning av frågorna om råd och stöd har även arbetsgivarnas huvudsakliga källa till information om diskrimineringslagstiftningen undersökts. Tabell 19a visar att arbetsgivarorganisation, massmedia och internet är de viktigaste källorna till information.

Drygt hälften av de privata arbetsgivarna får sin information om lagstiftningen inom området från massmedia. Hos de offentliga arbetsgivarna spelar kollega eller arbetskamrat och annat en viktig roll samtidigt som det är signifikant färre av de offentliga arbetsgivarna som anger media som källa.

I svarsalternativet annat ingår bland annat tillgång till själva lagtexterna, olika typer av utbildningar och konferenser som anordnats internt eller externt, information från arbetsgivaren, policydokument, information från myndigheter (t.ex. Arbetsmiljöverket) och eget intresse.

**Tabell 19a**

Vad har varit din huvudsakliga källa till information om lagstiftningen mot etnisk diskriminering? Procent.

Svarskategori	Alla	Offentliga	Privata
DO	2	3+	1
Arbetsgivarorg.	27	25	28
Fack	7,5	7,5	7
Media	46	34,5-	51+
Internet	24	26	24
Kollega	10,5	15+	9-
Annan	21	35+	15-
Ingen källa	3	1-	4+
Tveksam/vet ej	1	0	1
Total	142	147	140
Antal intervjuer	2038	908	1130

På denna fråga har arbetsgivarna fått ge mer än ett svarsalternativ.

Värt att notera är att det är mycket få arbetsgivare som uppger att de fått information från DO. Endast 3 procent av de offentliga arbetsgivarna säger sig ha DO som huvudsaklig källa till information om diskrimineringslagstiftningen. Det är dock mycket möjligt att många arbetsgivare söker information på DO:s webbsida. Det är därför troligt att i andelen 24 procent som uppger internet som informationskälla finns arbetsgivare som har kommit in på DO:s webbsida och hämtat information.

I tabell 19b delas de offentliga arbetsgivarna upp efter verksamhetsområde och resultaten visar att det är statistiskt signifikant att flera av de statliga myndigheterna och arbetsgivarna inom sjukvården använder arbetsgivarorganisation som huvudsaklig källa, medan färre myndigheter använder sig av massmedia. Värt att notera är att 30 % av de statliga myndigheterna uppger DO som informationskälla.

Motsvarande branschvisa indelning av de privata arbetsgivarna i tabell 19c visar att hotell- och restaurang avviker genom att söka information från fackliga organisationer och annan källa i relativt hög grad, samtidigt som information från media och internet inte är så viktigt. Arbetsgivarna inom industri använder sig av internet i signifikant högre utsträckning.

**Tabell 19b**

Svarsfördelning offentlig sektor. Procent.

<b>Svarkategori</b>	<b>Alla</b>	<b>Omsorg</b>	<b>Sjukvård</b>	<b>Myndigheter</b>
DO	3	3	2	30
Arbetsgivarorg.	25	23	30,5+	44,5+
Fack	7,5	7	9	5,5
Media	34,5	36,5	31,5	21-
Internet	26	25	26	31
Kollega	15	15	15	10
Annan	35	37	31-	29
Ingen källa	1	1	0	-
Tveksam/vet ej	0	0,5	1	-
Total	147	148	146	171
Antal intervjuer	908	397	386	125

På denna fråga har arbetsgivarna fått ge mer än ett svarsalternativ.

**Tabell 19c**

Svarsfördelning privat sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Hotell o Rest	Handel	Industri
DO	1	2	1	2
Arbetsgivarorg.	28	28	26	29
Fack	7	15+	8	6
Media	51	43-	51	53
Internet	24	17-	19-	28+
Kollega	9	9	10	7
Annan	15	21+	16	13
Ingen källa	4	3	4,5	4
Tveksam/vet ej	1	2	0,5	1
Total	140	140	136	143
Antal intervjuer	1130	363	382	385

På denna fråga har arbetsgivarna fått ge mer än ett svarsalternativ.

### Andra bakgrundsvariabler hos arbetsgivarna

Analysen av övriga bakgrundsvariabler visar att storlek har begränsad betydelse för de offentliga arbetsgivarna. Stora offentliga arbetsgivare tenderar dock att använda media som huvudsaklig källa till information i något större utsträckning än de små.

Storleken på arbetsgivarna har större betydelse för svaren från de privata arbetsgivarna. Det är statistiskt signifikant att fler små privata anger media som huvudsaklig källa, medan det är statistiskt signifikant att fler stora privata arbetsgivare anger arbetsgivarorganisation, internet, kollega eller arbetskamrat och annan som källa.

En analys av resultaten visar att det är statistiskt signifikant att färre av de offentliga arbetsgivarna i tätort använder arbetsgivarorganisation som huvudsaklig källa. Samtidigt är det statistiskt signifikant att fler av de offentliga arbetsgivarna anger kollega eller arbetskamrat som huvudsaklig källa.

När de offentliga arbetsgivarna delas in efter region visar det sig att de flesta avvikelserna finns i Stockholmsområdet. Här är det statistiskt signifikant att fler av de offentliga arbetsgivarna anger DO, arbetsgivarorganisation, facklig organisation och kollega eller arbetskamrat som huvudsaklig källa till information om diskrimineringslagstiftningen. I norra Mellansverige är det däremot statistiskt signifikant att fler av de offentliga arbetsgivarna anger media som huvudsaklig källa medan arbetsgivarorganisation är den vanligaste källan i Malmö.

Motsvarande indelning av de privata arbetsgivarna visar att det är statistiskt signifikant att fler i norra Sverige använder arbetsgivarorganisation och internet som källa. Det är också statistiskt signifikant att i Göteborg anger fler av de privata arbetsgivarna DO, och i Malmö anger de andra källor som huvudsaklig källa.

Det är alltså inte helt lätt att få en samlad bild när man går in på denna lägre nivå eftersom det skiljer sig ganska mycket åt mellan olika regioner och branscher och det finns ett relativt stort antal svarsalternativ.

## Sammanfattning

Nedan sammanfattas resultaten från ovanstående avsnitt om arbetsgivarnas eventuella kontakter med arbetsgivarorganisation och DO för att få råd och stöd. Dessutom görs en kort sammanfattning av vilka de huvudsakliga källorna är till information om diskrimineringslagstiftningen som arbetsgivarna har.

Det är endast en liten minoritet av arbetsgivarna som sökt råd och stöd hos sin arbetsgivarorganisation eller hos DO, men de offentliga arbetsgivarna söker externt stöd i något större utsträckning än privata. Undersökningen visar också att det är vanligare att arbetsgivarna söker råd och stöd hos sin arbetsgivarorganisation än hos DO.

De statliga myndigheterna är den typ av arbetsgivare som söker råd och stöd från DO och sin arbetsgivarorganisation i störst utsträckning.

Inom privat sektor söker stora arbetsgivare råd och stöd i större utsträckning än små. Analysen visar även att Stockholm och i viss mån Sydsverige är de områden där arbetsgivarna söker råd och stöd i störst utsträckning.

## Källor till information om diskrimineringslagstiftningen

Arbetsgivarna anger arbetsgivarorganisation och massmedia som de viktigaste källorna till information om diskrimineringslagstiftningen. Samtidigt finns en viss skillnad mellan privata och offentliga arbetsgivare. De privata arbetsgivarna förlitar sig på media, internet och arbetsgivarorganisation i större utsträckning, medan de offentliga använder sig av media, olika typer av utbildningar, policydokument, information från myndigheter och lagtexterna i sig för att få information.

Offentliga arbetsgivare i storstad tenderar att använda sig av fackförening och arbetsgivarorganisation i större utsträckning



än de offentliga arbetsgivarna i tätort. Dessa använder internet i högre utsträckning. När de privata arbetsgivarna delas in efter placering i storstad eller tätort visar resultaten att de i storstad använder fackföreningar i mindre utsträckning än de i tätort.

DO har ingen särskilt stor roll som källa till information om diskrimineringslagstiftningen, med undantag för de statliga myndigheterna och de privata arbetsgivarna i Stockholm.

# Arbetsgivarnas attityder till integration och antidiskrimineringsarbete

En annan aspekt som denna undersökning beskriver avser arbetsgivarnas attityder och inställning till frågor rörande diskriminering, antidiskriminering och integration. I detta avsnitt redovisas dessa frågor som delas in i fyra underavsnitt, nämligen:

- Inställning till etnisk mångfald i den egna verksamheten
- Generell inställning till etnisk mångfald och integration
- Lagstiftningens roll för etnisk integration och mångfald
- Arbetsgivarnas roll för integration och etnisk mångfald.

## Inställning till etnisk mångfald och integration i den egna verksamheten

Den första frågan fokuserar på hur arbetsgivarna ser på etnisk mångfald i den egna verksamheten. Är etnisk mångfald en tillgång i verksamheten?

Denna fråga har delats upp i två delar eftersom privata och offentliga arbetsgivare berörs av etnisk mångfald på olika sätt. Privata arbetsgivare anlägger ofta ett lönsamhetsperspektiv på sin verksamhet, medan offentliga arbetsgivare fokuserar mer på service och saknar lönsamhetsperspektivet.

De privata arbetsgivarna har därför tillfrågats om de tycker att ökad etnisk mångfald ger dem ökad lönsamhet. De offentliga arbetsgivarna har tillfrågats om de tycker att deras verksamhet fungerar bättre med ökad etnisk mångfald.

I redovisningen av den här frågan är det viktigt att notera att det inte är möjligt att ge någon totalsiffra för samtliga arbetsgivare i undersökningen eftersom de offentliga och de privata arbetsgivarna har fått skiftande frågor.

**Tabell 20a**

Svar på frågan till:

Offentliga arbetsgivare: Tycker du som arbetsgivare att din verksamhet fungerar bättre om du har anställda med utländsk bakgrund?

och till:

Privata arbetsgivare: Tycker du som arbetsgivare att du får bättre lönsamhet om du har anställda med utländsk bakgrund? Procent.

Svarskategori	Offentliga	Privata
Ja	51	21,5
Nej	25	54
Tveksam/vet ej	24	24,5
Total	100	100
Antal intervjuer	916	1183

Tabell 20a visar att lite drygt hälften av de offentliga arbetsgivarna uppger att de tycker att deras verksamhet *fungerar bättre* med anställda med utländsk bakgrund medan var fjärde offentlig arbetsgivare svarar nej. Värt att notera är att nästan var fjärde offentlig arbetsgivare är osäker på om deras verksamhet skulle förbättras av att ha anställda med utländsk bakgrund.

Tabellen visar också att närmast det motsatta förhållandet gäller hos de privata arbetsgivarna. Drygt två av tio anser att deras verksamhet får bättre *lönsamhet* med anställda som har utländsk bakgrund, samtidigt som drygt hälften av dem svarar nej. Precis som hos de offentliga arbetsgivarna anger knappt var fjärde privat arbetsgivare svarsalternativet tveksam/vet ej.

Värt att notera är också att så många arbetsgivare svarar nej på om de tror att deras verksamhet skulle förbättras av etnisk mångfald, respektive om de tror att de skulle få bättre lönsamhet med ökad etnisk mångfald. Vad denna negativa eller tveksamma inställning till etnisk mångfald hos arbetsgivarna beror på är däremot svårt att svara på, även om den stora skillnaden mellan de båda sektorerna är slående.

I tabell 20b framgår att det inte finns några större avvikelser mellan de olika typerna av arbetsgivare på den offentliga sidan, med undantag för att tre av tio inom sjukvården inte tycker att deras verksamhet skulle förbättras av anställda med utländsk bakgrund. Inom samma område är det något färre som är tveksamma eller inte vet om deras verksamhet skulle förbättras av anställda med utländsk bakgrund.

Tabell 20c visar resultaten för de privata arbetsgivarna. Var fjärde arbetsgivare inom handeln och knappt var femte inom

**Tabell 20b**

Svarsredovisning offentlig sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Omsorg	Sjukvård	Myndigheter
Ja	51	51	51	49
Nej	25	23,5	30+	28
Tveksam/vet ej	24	25,5	19-	23
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	400	391	125

**Tabell 20c**

Svarsfördelning privat sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Hotell o Rest	Handel	Industri
Ja	21	23	26+	18-
Nej	54	57	53	55
Tveksam/vet ej	24	20-	21	27
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	1183	385	400	398

industrin tror att de får bättre lönsamhet om de har anställda med utländsk bakgrund. Det finns alltså stora skillnader mellan de offentliga och privata arbetsgivarna i den här frågan.

### Andra bakgrundsvariabler hos arbetsgivarna

Som så många gånger tidigare spelar storleken på arbetsgivaren ingen roll inom den offentliga sektorn, men däremot inom den privata. Var tredje stor privat arbetsgivare, att jämföra med en femtedel av de små, anser att de får bättre lönsamhet om de har anställda med utländsk bakgrund.

Placering i storstad eller tätort har emellertid viss betydelse för båda sektorerna. Drygt hälften av de offentliga arbetsgivarna i storstad tycker att deras verksamhet fungerar bättre om de har anställda med utländsk bakgrund.

Skillnaden mellan privata arbetsgivare i storstad och tätort är än tydligare. Tre av tio privata arbetsgivare i storstad, men knappt var femte i tätort, anser att de får bättre lönsamhet om de har anställda med utländsk bakgrund. Detta ska också jämföras med att drygt en femtedel av alla privata arbetsgivare tror att de får bättre lönsamhet av att ha anställda med utländsk bakgrund.

Den regionvisa analysen bekräftar i viss mån denna bild. Sju av tio av de offentliga arbetsgivarna i Göteborg tror att deras verksamhet förbättras om de har anställda med utländsk bak-

grund. I norra Sverige tycker endast en av tre offentliga arbetsgivare detsamma.

Tre av tio privata arbetsgivare i storstadsregionerna Stockholm och Malmö anser att de får bättre lönsamhet av att ha anställda med utländsk bakgrund. Bara var tionde privat arbetsgivare i norra Sverige gör detsamma.

Norra Sverige sticker med andra ord ut som en region där varken offentliga eller privata arbetsgivare har någon större tilltro till möjligheterna med etnisk mångfald.

## Generell inställning till etnisk mångfald och integration i hela samhället

Förutom frågan om hur arbetsgivarna tror att deras egen verksamhet påverkas av etnisk mångfald undersöks även arbetsgivarnas inställning till etnisk mångfald och integration generellt i samhället.

Resultaten i tabell 21a visar att majoriteten av arbetsgivarna tycker att integrationen i det svenska samhället fungerar dåligt. Knappt var fjärde arbetsgivare tycker att integrationen i det svenska samhället fungerar bra eller ganska bra, medan knappt tre av fyra arbetsgivare tycker att den fungerar dåligt.

När arbetsgivarna delas in efter sektor visar sig en hel del signifikanta avvikelser. Drygt var femte offentlig arbetsgivare, men endast var sjuende privat, anser att integrationen i det svenska samhället fungerar ganska bra. Samtidigt är det statistiskt signifikant att fler offentliga arbetsgivare anser att integrationen fungerar ganska dåligt och att färre av dessa anser att integrationen i det svenska samhället fungerar dåligt.

På den privata sidan är det drygt var tredje arbetsgivare som

**Tabell 21a**

På det hela taget, hur tycker du att integrationen i det svenska samhället fungerar? Procent.

Svarskategori	Alla	Offentliga	Privata
Bra	5	5	4,5
Ganska bra	18	22+	15,5-
<b>Total bra</b>	<b>23</b>	<b>27</b>	<b>20</b>
Ganska Dåligt	40	44+	39
Dåligt	32	24-	36+
<b>Total dålig</b>	<b>72</b>	<b>68</b>	<b>75</b>
Ingen åsikt	5	5	5
Total	100	100	100
Antal intervjuer	2099	916	1183

uppgger att de anser att integrationen i det svenska samhället fungerar dåligt. Sammantaget har alltså de privata arbetsgivarna en något mer pessimistisk inställning till hur integrationen i det svenska samhället fungerar, jämfört med hela gruppen arbetsgivare och jämfört med de offentliga arbetsgivarna.

Tabell 21b visar inte på några större avvikelser när de offentliga arbetsgivarna delas in efter verksamhetsområden, med undantag för de statliga myndigheterna där färre anser att integrationen i det svenska samhället fungerar ganska bra.

I tabell 21c och den branschvisa uppdelningen av de privata arbetsgivarna framgår att de inom handel avviker genom att knappt var femte i denna bransch anser att integrationen fungerar ganska bra. Tre av tio arbetsgivare inom samma bransch anser att den fungerar dåligt. Inom industri råder det motsatta förhållandet. Där anser drygt en av tio arbetsgivare att integrationen i det svenska samhället fungerar ganska bra medan fyra av tio anser att den fungerar dåligt.

**Tabell 21b**

Svarsredovisning offentlig sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Omsorg	Sjukvård	Myndigheter
Bra	5	5,5	5	2
Ganska bra	22	23	21	14-
<b>Total bra</b>	<b>27</b>	<b>28,5</b>	<b>26</b>	<b>16</b>
Ganska Dåligt	44	44	43	51
Dåligt	24	23	25	27
<b>Total dålig</b>	<b>68</b>	<b>67</b>	<b>68</b>	<b>78</b>
Ingen åsikt	5	4,5	6	6
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	400	391	125

**Tabell 21c**

Svarsfördelning privat sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Hotell o Rest	Handel	Industri
Bra	4,5	5	3,5	5
Ganska bra	15,5	17	19,5+	13-
<b>Total bra</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>18</b>
Ganska Dåligt	39	39	41	37
Dåligt	36	32	31-	40+
<b>Total dålig</b>	<b>75</b>	<b>71</b>	<b>72</b>	<b>77</b>
Ingen åsikt	5	7	5	5
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	1183	385	400	398

### Andra bakgrundsvariabler hos arbetsgivarna

Analysen av bakgrundsvariablerna visar att arbetsgivarnas storlek spelar viss roll för de privata arbetsgivarnas svar på den här frågan. Det är statistiskt signifikant att färre av de stora privata arbetsgivarna tycker att integrationen i det svenska samhället fungerar bra, och att fler av de stora privata arbetsgivarna tycker att den fungerar ganska dåligt.

Hos både offentliga och privata arbetsgivare finns det ett visst samband mellan placering i storstad och en mer negativ inställning till hur integrationen i det svenska samhället fungerar. Det är statistiskt signifikant att färre av de offentliga arbetsgivarna i storstad tycker att integrationen fungerar bra eller ganska bra.

På den privata sidan är det statistiskt signifikant att färre av arbetsgivarna i storstad och fler av de i tätort anser att integrationen fungerar ganska bra. Denna bild bekräftas när arbetsgivarna delas upp efter region. Det är statistiskt signifikant att färre privata arbetsgivare i Stockholm, Göteborg och Malmö anser att integrationen i det svenska samhället fungerar ganska bra.

Den regionvisa analysen av de offentliga arbetsgivarna visar att det är statistiskt signifikant att färre arbetsgivare i Stockholm och Malmö anser att integrationen fungerar bra eller ganska bra.

På den privata sidan visar den detaljerade analysen på flera avvikelser. Störst skillnader finns mellan de olika typerna av arbetsgivare inom industrin. Hos de stora industriarbetsgivarna i tätort anser en fjärdedel att integrationen i det svenska samhället fungerar ganska bra, medan endast en av tio små arbetsgivare inom industrin i storstad anser samma sak.

Inom handel anser tvärtom var fjärde liten arbetsgivare i tätort att integrationen i det svenska samhället fungerar ganska bra.

## Behövs lagstiftning för att skapa lika möjligheter för att ge alla samma möjligheter oavsett bakgrund?

Efter frågan om hur arbetsgivarna ser på integrationen generellt, tillfrågas de om hur de ser på lagstiftningens roll för att alla ska ges samma chans oavsett bakgrund.

Denna fråga ger möjlighet att analysera arbetsgivarnas uppfattning om lagstiftningens roll i samhällets strävan att motverka etnisk diskriminering.

Tabell 22a visar att en överväldigande majoritet instämmer i att den gällande lagstiftningen är nödvändig för att alla ska ges samma möjligheter oavsett bakgrund. Drygt var tionde arbetsgivare instämmer inte i detta påstående.

Indelningen efter sektor visar att det är statistiskt signifikant att fler offentliga arbetsgivare instämmer i detta påstående. Drygt nio av tio, att jämföra med knappt nio av tio i hela gruppen arbetsgivare, gör det. På den privata sidan instämmer åtta av tio arbetsgivare i påståendet.

I tabell 22b framgår att statliga myndigheter är den typ av arbetsgivare bland de offentliga arbetsgivarna som lägger minst vikt vid diskrimineringslagstiftningen. Drygt åtta av tio statliga myndigheter instämmer i påståendet, medan drygt var tionde statlig myndighet inte instämmer.

Det faktum att en lägre andel av myndigheterna, i jämförelse med de övriga offentliga arbetsgivarna, instämmer i påståendet att lagstiftningen är nödvändig för att alla ska få samma möjlighet oavsett bakgrund, är inte helt lätt att förklara.

**Tabell 22a**

Den gällande lagstiftningen mot diskriminering är nödvändig för att ge samma möjligheter för alla oavsett bakgrund. Procent.

Svarskategori	Alla	Offentliga	Privata
Instämmer	84,5	93+	81-
Instämmer ej	12,5	4-	16+
Vet ej	3	3	3
Total	100	100	100
Antal intervjuer	2099	916	1183

**Tabell 22b**

Svarsfördelning offentlig sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Omsorg	Sjukvård	Myndigheter
Instämmer	93	93	94	85-
Instämmer ej	4	3	5	12+
Vet ej	3	3	1-	3
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	400	391	125

**Tabell 22c**

Svarsfördelning privat sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Hotell o Rest	Handel	Industri
Instämmer	81	88+	73	78
Instämmer ej	16	8-	14	19+
Vet ej	3	4	3	3
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	1183	385	400	398



Statliga myndigheter borde ha god tilltro till lagstiftningens betydelse. En positiv tolkning av resultatet kan vara att myndigheterna inte ser lagstiftningen som något absolut nödvändigt utan att alla ska kunna få samma möjligheter ändå.

Tabell 22c visar de privata arbetsgivarna efter bransch. Knappt nio av tio arbetsgivare inom hotell- och restaurang instämmer i påståendet att lagstiftningen är nödvändig för att alla ska ges samma möjligheter oavsett bakgrund. Att en stor andel av arbetsgivarna i en privat bransch instämmer i påståendet att lagstiftningen är nödvändig för att ge alla samma möjligheter oavsett bakgrund måste ses som något positivt.

### Andra bakgrundsvariabler hos arbetsgivarna

Analysen av bakgrundsvariablerna i den här frågan visar att arbetsgivarens storlek spelar viss roll för de privata arbetsgivarna men att den inte har någon betydelse för de offentliga.

Resultaten visar att det är statistiskt signifikant att fler av de stora privata arbetsgivarna inte instämmer i påståendet om diskrimineringslagstiftningens betydelse.

På samma sätt är det ombytta roller när placeringen i storstad eller tätort studeras. De offentliga arbetsgivarna i tätort är mer positivt inställda än de i storstad. Endast en handfull av de offentliga arbetsgivarna i tätort instämmer i påståendet om lagstiftningens betydelse.

Analysen av de olika regionerna visar på en del signifikanta avvikelser hos de privata arbetsgivarna. Drygt sju av tio privata arbetsgivare i Göteborg instämmer i påståendet om lagstiftningens betydelse, att jämföra med åtta av tio i hela gruppen privata arbetsgivare.

Motsvarande analys av de offentliga arbetsgivarna visar att på den offentliga sidan är det Malmö som avviker från de övriga offentliga arbetsgivarna. Knappt nio av tio i detta område instämmer i påståendet, att jämföra med att drygt nio av tio i hela gruppen offentliga arbetsgivare inte gör det.

En majoritet av arbetsgivarna anser alltså att den gällande lagstiftningen mot etnisk diskriminering är nödvändig för att alla ska ges samma möjligheter oavsett bakgrund, även om det är något färre av de privata som instämmer i påståendet jämfört med de offentliga. Intressant nog är stora privata arbetsgivare och offentliga arbetsgivare i storstad något mer skeptiska till lagstiftningens betydelse jämfört med små privata arbetsgivare och offentliga arbetsgivare i tätort.

## Bör arbetsgivare arbeta mer aktivt för att motverka etnisk diskriminering?

Avslutningsvis har arbetsgivarna tillfrågats om de anser att arbetsgivare generellt bör arbeta mera aktivt för att motverka diskriminering av personer med utländsk bakgrund.

Tabell 23a visar att även här instämmer en klar majoritet av arbetsgivarna i detta påstående.

Uppdelningen efter sektor visar att drygt nio av tio offentliga arbetsgivare instämmer i påståendet att arbetsgivare generellt bör arbeta mer aktivt för att motverka diskriminering av personer med utländsk bakgrund.

Inom den privata sektorn är det däremot statistiskt signifikant att fler av arbetsgivarna *inte* instämmer i påståendet. Denna skillnad i synsätten mellan de offentliga och privata arbetsgivarna, när det gäller deras roll, är mycket intressant. Den kan möjligen förklaras med att de offentliga, och därmed skattefinansierade, arbetsgivarna anser sig ha ett visst samhällsansvar. Samtidigt är det värt att notera att drygt tre av fyra privata arbetsgivare instämmer i påståendet att arbetsgivare generellt bör arbeta mer aktivt för att motverka diskriminering av personer med utländsk bakgrund.

Uppdelningen av de offentliga arbetsgivarna efter verksamhetsområde i tabell 23b visar inte på några signifikanta avvikelser mellan de olika branscherna.

**Tabell 23a**

Arbetsgivare generellt bör arbeta mera aktivt för att motverka diskriminering av personer med utländsk bakgrund Procent.

Svarskategori	Alla	Offentliga	Privata
Instämmer	81	91,5+	77
Instämmer ej	14	5-	17+
Vet ej	5	4,5-	6
Total	100	100	100
Antal intervjuer	2099	916	1183

**Tabell 23b**

Svarsfördelning offentlig sektor. Procent.

Svarskategori	Alla	Omsorg	Sjukvård	Myndigheter
Instämmer	91,5	92	91	89
Instämmer ej	5	5	5	7
Vet ej	4,5	3	4	4
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	400	391	125

**Tabell 23c**

Svarsfördelning privat sektor. Procent.

<b>Svarskategori</b>	<b>Alla</b>	<b>Hotell o Rest</b>	<b>Handel</b>	<b>Industri</b>
Instämmer	81	88+	73	78
Instämmer ej	16	8-	14	19+
Vet ej	3	4	3	3
Total	100	100	100	100
Antal intervjuer	1183	385	400	398

Tabell 23c visar de privata arbetsgivarna efter bransch och här visar det sig att hotell- och restaurang utmärker sig genom ett signifikant högre värde än de övriga privata arbetsgivarna. Drygt åtta av tio inom denna bransch instämmer i att arbetsgivare generellt bör arbeta mer aktivt för att motverka diskriminering.

### Andra bakgrundsvariabler hos arbetsgivarna

Analysen av bakgrundsvariablerna visar att storleken på arbetsgivarna inte påverkar svaren i den här frågan. Placering i storstad eller tätort har betydelse för de offentliga arbetsgivarnas svar. Det är statistiskt signifikant att färre av de offentliga arbetsgivarna i storstad instämmer i att arbetsgivare generellt bör arbeta mera aktivt för att motverka diskriminering av personer med utländsk bakgrund. Knappt nio av tio offentliga arbetsgivare i storstad instämmer i detta påstående.

Analysen av de offentliga arbetsgivarna utifrån region visar att endast drygt åtta av tio i Malmö instämmer.

På den privata sidan är bilden något mer splittrad. Drygt åtta av tio privata arbetsgivare i Stockholm instämmer i påståendet, samtidigt som de i norra Mellansverige utmärker sig genom att en dryg fjärdedel av dem inte instämmer i att arbetsgivare generellt bör ta en mer aktiv roll.

Den detaljerade analysen visar upp en splittrad bild av den offentliga sektorn. Hos små arbetsgivare inom omsorg i storstad, samt hos stora arbetsgivare i storstad inom sjukvård, är det statistiskt signifikant att färre anser att arbetsgivare generellt bör arbeta mera aktivt för att motverka diskriminering. Drygt åtta av tio arbetsgivare i dessa båda grupper instämmer i frågan.

Den detaljerade analysen av de privata arbetsgivarna visar att stora arbetsgivare i storstad inom hotell- och restaurang avviker på ett signifikant sätt. Drygt nio av tio i denna grupp, att jämföra med tre av fyra i hela branschen, instämmer i påståen-

det att arbetsgivare generellt bör arbeta mer aktivt för att motverka diskriminering av personer med utländsk bakgrund.

Undersökningen visar att en majoritet av arbetsgivarna är positiva till att arbetsgivare generellt bör arbeta mer aktivt för att motverka diskriminering.

## Sammanfattning

Nedan följer en sammanfattning av resultaten från avsnittet ovan om arbetsgivarnas attityder och inställning till aspekter rörande diskriminering, antidiskriminering och integration, både i den egna verksamheten och i samhället i stort.

### Inställning till etnisk mångfald och integration i den egna verksamheten

De privata arbetsgivarna har tillfrågats om de tror att ökad etnisk mångfald ger dem ökad lönsamhet. De offentliga arbetsgivarna har tillfrågats om de tror att deras verksamhet fungerar bättre med ökad etnisk mångfald. Därför går det inte att få fram en totalsiffra för alla arbetsgivare då de har fått olika frågor.

Drygt hälften av de offentliga arbetsgivarna, men endast två av tio privata, tror att deras verksamhet skulle förbättras om de har anställda med utländsk bakgrund.

Arbetsgivare i storstad tror i större utsträckning att de får bättre lönsamhet, respektive att deras verksamhet fungerar bättre, än arbetsgivare i tätort. Bland de privata arbetsgivarna har även storlek en viss inverkan. En av tre av de stora privata arbetsgivarna tror att de får bättre lönsamhet av att ha anställda med utländsk bakgrund.

När arbetsgivarna delas in efter region visar det sig att sju av tio offentliga arbetsgivare i Göteborg tror att deras verksamhet förbättras av att ha anställda med utländsk bakgrund. Tre av tio av de privata arbetsgivarna i Stockholm och Malmö är av samma åsikt.

### Generell inställning till etnisk mångfald och integration i hela samhället

Undersökningen visar att endast en handfull av arbetsgivarna tycker att integrationen i det svenska samhället fungerar bra. Samtidigt tycker fyra av tio att den fungerar dåligt.

De offentliga arbetsgivarna anser att integrationen i det svenska samhället fungerar ganska bra i signifikant högre utsträckning än de privata. Resultaten från undersökningen

visar också att stora privata arbetsgivare, samt privata och offentliga arbetsgivare i storstad, har en mer pessimistisk inställning till hur integrationen i det svenska samhället fungerar, jämfört med offentliga och privata arbetsgivare i allmänhet.

### Syn på lagstiftningens och arbetsgivarnas roll

Arbetsgivarundersökningen visar att nio av tio arbetsgivare instämmer i påståendet att den gällande lagstiftningen är nödvändig för att alla ska ges samma chans oavsett bakgrund. De offentliga arbetsgivarna är något mer positiva till lagstiftningens roll jämfört med de privata.

De offentliga arbetsgivarna i storstad är mer positiva än de i tätort i den här frågan. Undersökningen av de privata arbetsgivarna visar även intressant nog att två av tio stora privata arbetsgivare *inte* instämmer i att lagstiftningen är nödvändig för att alla ska ges samma chans oavsett bakgrund.

Både de statliga myndigheterna och arbetsgivarna inom hotell- och restaurang instämmer i påståendet om den gällande lagstiftningens betydelse för att alla ska ges samma chans oavsett bakgrund.

Slutligen har arbetsgivarna tillfrågats om de anser att arbetsgivare generellt bör arbeta mer aktivt för att motverka diskriminering av personer med utländsk bakgrund.

Drygt åtta av tio instämmer i att arbetsgivare generellt bör arbeta mera aktivt för att motverka diskriminering av personer med utländsk bakgrund. De offentliga arbetsgivarna är återigen mer positivt inställda än de privata, och de offentliga arbetsgivarna i storstad är mer positiva än de offentliga i tätort.

Den regionvisa uppdelningen visar att de offentliga arbetsgivarna i Malmö avviker från de övriga offentliga arbetsgivarna genom att endast åtta av tio i denna grupp instämmer i påståendet.

# Avslutande kommentarer

Arbetsgivarundersökningen 2005 är en första undersökning som Integrationsverket genomför för att undersöka arbetsgivarernas kunskaper om diskrimineringslagstiftningen samt insatser och attityder inom området etnisk och religiös diskriminering. Integrationsverkets ambition är att med denna typ av undersökningar följa upp arbetsgivarernas kunskaper om lagstiftningen, attityder och arbete med aktiva åtgärder över tid, samt kartlägga sambanden mellan dessa olika delar. Det är exempelvis relevant att analysera sambandet mellan kunskaper om lagstiftningen och genomförda insatser för att motverka och förebygga diskriminering. Det kan också vara relevant att kartlägga sambandet mellan attityder å ena sidan och kunskaper och insatser å andra sidan.

Rapporten kan bäst beskrivas som redovisning av statistik som visar ett komplext resultat där arbetsgivarna brister när det gäller djupare kunskaper om diskrimineringslagstiftningen och arbetet med aktiva åtgärder.

Detta trots att lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning är mycket tydlig med att alla arbetsgivare *skall* samverka med arbetstagarerna för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Arbetsgivarna *skall* också bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Vidare *skall* alla arbetsgivare anpassa arbetsförhållandena så att de lämpar sig för alla oavsett etnisk bakgrund, religion eller annan trosuppfattning. Slutligen *skall* alla arbetsgivare arbeta aktivt med sin rekrytering så att alla oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Det finns även ett visst samband mellan kunskap och arbete

med aktiva åtgärder, i den meningen att de som har bäst kunskap om diskrimineringslagstiftningen även är de som är mest framträdande när det gäller att arbeta med aktiva åtgärder.

Undersökningen aktualiserar därmed flera olika frågeställningar. Hur ska arbetsgivarnas kunskaper om diskrimineringslagstiftningen förbättras? På vilket sätt ska arbetsgivarna uppmuntras att arbeta med aktiva åtgärder av den typ som föreskrivs i lagstiftningen? Vilka verktyg behöver utvecklas i samband med detta? Hur ska DO och andra intressenter arbeta för att nå ut till arbetsgivarna i dessa frågor? Behöver särskilda och nya informations- och utbildningsinsatser tas fram?

Förhoppningsvis kan framtida studier ge svar på dessa frågor. Arbetsgivarundersökningen 2005 ger inga enkla svar men kan förhoppningsvis användas som utgångspunkt för ett vidare förändringsarbete.

# Referenser

*Arbetsgivares arbete mot etnisk diskriminering i arbetslivet - kunskaper och erfarenheter inhämtade från Sverige antidiskrimineringsverk-samheter* Integrationsverket 2005.

DO (1999) *DO:s handbok för aktiva åtgärder* Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Stockholm.

Kunskapsmätning lagar om etnisk diskriminering 2000 DO.

Kunskapsmätning lagar om etnisk diskriminering 2001 DO.

Kunskapsmätning lagar om etnisk diskriminering 2002 DO.

*Lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.*

*Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering.*

*Mångfald i arbetslivet*, Temo-undersökning 2005.

Rosengren Karl Erik, Arvidson Peter (1991) *Sociologisk metodik* Lund.

*Välkommen till staten?* (2006) En granskning 2005 av hur statliga myndigheter förebygger etnisk och religiös diskriminering på arbetsplatsen DO.

## Statistik

Sifo Research International arbetsgivarundersökning oktober – november 2005.

Sifo Research International arbetsgivarundersökning februari 2006.



# Bilagor

## Bilaga 1

### Detaljerad redovisning av datainsamlingen

I denna bilaga redovisas den detaljerade redovisningen av datainsamlingen som berör antal genomförda intervjuer och bortfall.

Av tigur 1 nedan framgår arbetsgivarnas svarsbenägenhet i delundersökningarna. För att nå målet med max 2 200 genomförda intervjuer och kompensera för bortfall och ej målgruppsaktuella arbetsgivare i oktober–november 2005 kompletterades urvalet i slutet av intervjuperioden. Urvalet uppgick därmed sammantaget till 3 497 arbetsgivare.

Sammanlagt 2 099 intervjuer genomfördes i oktober–november 2005, av dessa riktades 1 183 till privata arbetsgivare och de resterande 916 riktades till offentliga, vilket ger en svarsfrekvens – efter justering för ej målgruppsaktuella – på 69 procent.

**Tabell 1**

Svarsfrekvensredovisning.

Strata	Kunskapsdel feb 2006		Insatsdel nov 2005	
	Genomförda	Svarsfrekvens %	Genomförda	Svarsfrekvens %
Omsorg smss	100	93	100	76
Omsorg smto	100	97	100	81
Omsorg stss	100	87	100	76
Omsorg stto	100	92	100	85
Sjukvård smss	100	68	97	44
Sjukvård smto	100	85	100	76
Sjukvård stss	100	74	94	55
Sjukvård stto	100	86	100	73
Statl. mynd.	123	86	125	82
Hotell smss	100	75	100	73
Hotell smto	100	74	100	74
Hotell stss	100	76	85	59
Hotell stto	100	88	100	85
Handel smss	100	78	100	68
Handel smto	100	78	100	56
Handel stss	100	70	100	65
Handel stto	100	86	100	68
Industri smst	100	68	98	52
Industri smto	100	78	100	68
Industri stss	100	74	100	67
Industri stto	100	83	100	74
Total	2123	80	2099	69

Förklaring: smss= små storstad, smto= små tätort, stss= stora storstad, stto= stora tätort

För att nå målet med max 2 200 genomförda intervjuer och kompensera för bortfall och ej målgruppsaktuella arbetsgivare i delundersökningen i februari 2006, kompletterades urvalet i slutet av intervjuperioden. Urvalet uppgick därmed sammantaget till 3 097 arbetsgivare i denna delundersökning.

Sammanlagt 2 123 intervjuer genomfördes i februari 2006, 1 200 av dessa riktades till privata arbetsgivare och de resterande 923 riktades till offentliga arbetsgivare, vilket ger en svarsfrekvens – efter justering för ej målgruppsaktuella – på 80 procent. Med ej målgruppsaktuella avses exempelvis arbetsgivare som har upphört, arbetsgivare där telefonnummer saknats och ej hittats, redan tillfrågade arbetsgivare (dubblat), intervjupersonen finns på ett annat arbetsställe etc. Totalt 455 arbetsgivare i urvalet ingick i denna grupp i februari 2006 och 440 arbetsgivare i oktober–november 2005.

Vissa variationer finns bland undergrupperna när det gäller svarsfrekvens vilket framgår av figur 1.

Sifos erfarenhet av den här typen av undersökningar visar att det är mer regel än undantag att det är svårare att få intervjuer i storstadsområdena genomförda. Vid analysen av de enskilda grupperna med låg svarsfrekvens får därför data tolkas med viss försiktighet. Vid större aggregat ökar dock säkerheten i resultatet.

Att delundersökningen i oktober–november 2005, om arbetsgivares insatser inom området etnisk diskriminering, har en lägre svarsfrekvens, beror på att det ursprungliga urvalet inte räckte till utan behövde kompletteras under undersökningens gång. Det innebär att det i denna delundersökning användes ett större urval än i delundersökningen om arbetsgivares kunskaper som genomfördes i februari 2006.

Särskilt följande grupper har låg svarsfrekvens i oktober–november 2005:

- Sjukvård små/storstad: Stort bortfall p.g.a. såväl högre onåbarhet som större motvilja till att medverka.
- Sjukvård stora/storstad: En liten population där urvalet inte räckte till. Låg svarsfrekvens p.g.a. onåbarhet, ovilja att medverka samt att man varit bortrest.
- Hotell/Restaurang stora/storstad: Liten population där urvalet ej räckte till. Stort bortfall p.g.a. ovilja att medverka.
- Handel små/tätort: Stort bortfall beroende på ovilja att medverka.
- Industri små/storstad: Stort bortfall, nästan uteslutande beroende på ovilja att medverka.

Även grupper med lägre svarsfrekvens i delundersökningen i februari 2006 förtjänar en kommentar:

- Sjukvård små/storstad: Störst bortfall p.g.a. såväl högre onåbarhet samt ovilja att medverka.
- Handel stora/storstad: Stort bortfall p.g.a. stor ovilja att medverka.
- Industri små/storstad: Största bortfallet av alla grupperna p.g.a. ovilja att medverka.

Totalt ingår 958 arbetsgivare i gruppen bortfall i delundersökningen om arbetsgivarnas insatser och attityder i oktober–november 2005. I delundersökningen i februari 2006 om kunskaper om lagstiftningen hos arbetsgivarna, ingår 519 arbetsgivare i gruppen bortfall. tabell 2 nedan redovisar resultaten från datainsamlingarna.

Flertalet av ovanstående grupper med låg svarsfrekvens i tabell 1 utgör endast en mindre del av den samlade populationen för respektive verksamhetsområde/bransch, varför den

**Tabell 2**

Redovisning av bortfall m.m. i delundersökningarna.

<b>Delundersökning</b>	<b>Kunskapsdel feb 2006</b>	<b>Insatsdel nov 2005</b>
Använt urval	3 097	3 497
Ej målgruppsaktuella	455	440
Nettourval	2642	3 057
Bortfall	519	958
Genomförda	2 123	2 099
Svarsfrekvens	80 %	69%
Ej målgruppsaktuella	455	440
IP slutat, ersättare saknas	30	32
Hänvisningston, fel nr	40	16
Redan tillfrågad/dubblett	101	97
IP finns på annat arbetsställe	76	92
IP talar ej svenska	4	9
Företaget finns ej/har upphört	30	35
Annan	99	78
Saknar telnr, letat, ej hittat	75	81
Bortfall:	519	958
Inget svar, telsvarare, upptaget	5	48
Återkom senare	13	13
Ej fått tag i IP, trots 10 försök	69	103
Ej fått svar på 10 kontaktförsök	12	45
IP bortrest under fältperioden	77	126
Vägran, upptagen	150	374
Stark vägran, princip	193	249

högre osäkerheten i dessa grupper i mycket liten utsträckning påverkar totalresultatet för respektive verksamhetsområde/bransch.

De totala svarsfrekvenserna på 80 procent respektive 69 procent ligger i ett spann som är normalt för den här typen av undersökningar och ger ett representativt resultat för de undersökta grupperna.

## Bilaga 2

### Detaljerad redovisning av antalet anställda med utländsk bakgrund

Den detaljerade redovisningen av de olika branscherna och verksamhetsområdena åskådliggör statistiskt signifikanta skillnader. I tabell 1 visar indelningen efter verksamhetsområde att det främst är hos de statliga myndigheterna som det finns signifikanta avvikelser inom den offentliga sektorn. Detta gäller för båda delundersökningarna.

Det är knappt var tionde arbetsgivare inom detta område som gör uppskattningen att de inte har några anställda alls med utländsk bakgrund, vilket är ett klart lägre värde än för hela gruppen. På samma sätt är det klart färre arbetsgivare inom detta verksamhetsområde som uppger att de endast har någon enstaka anställd med utländsk bakgrund.

Samtidigt är det drygt två av tio myndigheter som gör uppskattningen att de har fler än 15 anställda med utländsk bakgrund.

Tabell 2 visar de signifikanta skillnaderna mellan branscherna på den privata sidan. Det är främst hotell- och restaurang som avviker jämfört med hela gruppen privata arbetsgivare, men det finns även signifikanta avvikelser inom handel.

Detta gäller för båda delundersökningarna. Mindre än var tionde arbetsgivare inom hotell- och restaurang uppger att de inte har några anställda alls med utländsk bakgrund. En femtedel av arbetsgivarna i denna bransch gör uppskattningen att de har någon enstaka anställd med utländsk bakgrund, vilket är ett statistiskt signifikant lägre värde än totalvärdet för hela gruppen.

Värdet för arbetsgivarna inom hotell- och restaurang ligger samtidigt högre än totalvärdet för gruppen när det gäller de

**Tabell 1**

Svarsfördelning offentlig sektor. Procent.

Svarkategori	Alla		Omsorg		Sjukvård		Myndigheter	
	Kunsk.	Insats.	Kunsk.	Insats.	Kunsk.	Insats.	Kunsk.	Insats.
Inga	16	15	17	16	16	13	5-	8,5-
1-2	28	23	27,5	22	30	26	11-	15-
3-5	24	24	24	25	24	21	21	12,5-
6-15	17	20	20	20	12-	19	24,5+	25
Över 15	10	12	8	11	12+	15	26+	22+
Tveksam/vet ej	5	6	3,5	6	6	6	12,5+	17+
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	923	916	400	400	400	391	123	125

**Tabell 2**

Svarsfördelning privat sektor. Procent.

Svarskategori	Alla		Hotell		Handel		Industri	
	Kunsk.	Insats.	Kunsk.	Insats.	Kunsk.	Insats.	Kunsk.	Insats.
Inga	25,5	26	9-	7-	27	28	28	29
1-2	30	26	21,5-	21-	41+	31,5+	24-	22
3-5	20	21	29+	22	15-	20,5	21	22
6-15	14,5	17	24+	33+	11-	13-	16	16
Över 15	9	9	16,5+	15+	6-	6-	10	10
Tveksam/vet ej	1	1	0	2	0	1	1	1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	1200	1183	400	385	400	400	400	398

arbetsgivare som uppger att de har 6-15 anställda med utländsk bakgrund och fler än 15 anställda med utländsk bakgrund.

Inom handel är situationen den omvända. Där är det avsevärt fler som uppger att de endast har någon enstaka anställd med utländsk bakgrund. Samtidigt är det färre inom handel som uppger att de har fler än sex anställda med utländsk bakgrund. Drygt var sjätte arbetsgivare inom handel gör denna uppskattning.

## Andra bakgrundsvariabler hos arbetsgivarna

### *Storlek*

Analysen av övriga bakgrundsvariabler visar att när arbetsgivarna delas in efter storlek kan man se andra statistiskt signifikanta skillnader. De större arbetsgivarna har fler anställda med utländsk bakgrund jämfört med de små. Detta gäller oavsett sektor.

I delundersökningen från november 2005 är det signifikant att fler små offentliga arbetsgivare uppger att de har 1-2 anställda med utländsk bakgrund. Samtidigt är det statistiskt signifikant att färre uppger att de har 6-15 anställda med utländsk bakgrund. Bland de stora offentliga arbetsgivarna är det en knapp tredjedel som uppger att de har 6-15 anställda med utländsk bakgrund, medan två av tio uppger att de har 15 anställda eller fler med utländsk bakgrund.

Resultaten visar också på betydligt större skillnader mellan stora och små arbetsgivare inom den privata sektorn. Jämfört med stora, har små privata arbetsgivare generellt sett färre anställda med utländsk bakgrund.

Att stora arbetsgivare generellt gör uppskattningen att de har fler anställda med utländsk bakgrund är kanske inte så förvån-

nande med tanke på att de också har fler anställda totalt sett. Observera att dessa siffror handlar om *antalet* anställda med utländsk bakgrund och inte *andelen* anställda med utländsk bakgrund.

Däremot är det intressant att notera skillnaden mellan små offentliga arbetsgivare och små privata. Uppskattningsvis har de små privata arbetsgivarna, jämfört med de små offentliga, betydligt färre anställda med utländsk bakgrund.

#### *Placering i storstad eller tätort*

Vid indelning av arbetsgivarna utifrån placering i storstad eller tätort, visar resultaten också på en del statistiskt säkerställda avvikelser bland både offentliga och privata.

Resultaten från delundersökningen i november 2005 visar att det är statistiskt signifikant att fler av de offentliga arbetsgivarna i tätort uppger att de inte har några anställda alls med utländsk bakgrund. Samma resultat framgår när delundersökningen från februari 2006 redovisas. Hos de offentliga arbetsgivarna i storstad är situationen den motsatta i båda delundersökningarna.

Skillnaden är ännu större bland de privata arbetsgivarna. Jämfört med hela sektorn avviker privata arbetsgivare i tätort. Sex av tio av dessa gör uppskattningen att de har inga eller enstaka anställda med utländsk bakgrund.

#### *Skillnader beroende på geografisk region*

I båda delundersökningarna är det signifikant att färre arbetsgivare i Stockholm uppger att de inte har några anställda alls med utländsk bakgrund.

Samtidigt är det signifikant att fler av arbetsgivarna i norra Sverige och norra Mellansverige, oavsett sektor, gör uppskattningen att de inte har några anställda alls med utländsk bakgrund.

Det är också statistiskt säkerställt att fler av arbetsgivarna i Stockholm och Göteborg har fler än 15 anställda med utländsk bakgrund, jämfört med hur det ser ut för hela gruppen offentliga arbetsgivare i båda delundersökningarna.

Resultaten från undersökningen visar att knappt hälften av de privata arbetsgivarna i norra Sverige och norra Mellansverige uppger att de inte har några anställda alls med utländsk bakgrund.

Norra Sverige och norra Mellansverige är med andra ord två geografiska regioner där såväl offentliga som privata arbetsgivare uppvisar statistiskt säkerställda avvikelser som innebär att arbetsgivarna i dessa regioner gör uppskattningen att de har ett fåtal anställda med utländsk bakgrund.



# **Arbetsgivarundersökning 2005**

## **Bilaga - tabeller**

**Tabeller efter sektor, storlek, placering i storstad  
eller tätort och geografisk region**

## Innehåll

<b>1. Aktuella kategorier .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Arbetsgivare efter sektor och storlek.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Arbetsgivare efter sektor och placering i storstad eller tätort.....</b>	<b>10</b>
<b>4. Arbetsgivare efter sektor, bransch och placering i storstad eller tätort.....</b>	<b>17</b>
4a. Offentliga arbetsgivare .....	17
4b. Privata arbetsgivare .....	29
<b>5. Arbetsgivare efter region .....</b>	<b>41</b>
5a. Offentliga arbetsgivare .....	41
5b. Privata arbetsgivare .....	49
<b>6. Regioner efter A-kod, A-region och Siforeregistrering .....</b>	<b>57</b>

# 1. Aktuella kategorier

Arbetsgivare							
Offentliga			Privata			Total	
	<i>Sjukvård</i>	<i>Omsorg</i>	<i>Mynd*</i>	<i>Hotell/Rest.</i>	<i>Handel</i>	<i>Industri</i>	
<i>Större</i>							
storstad	100	100		100	100	100	500
tätort	100	100		100	100	100	500
			max 200*				max 200*
<i>Mindre</i>							
storstad	100	100		100	100	100	500
tätort	100	100		100	100	100	500
Total							Max 2200

\* Observera att urvalet av myndigheterna är ett så kallat totalurval och inte antal utförda intervjuer. Detta innebär att det totala antalet intervjuer i denna kategori blir något lägre.

## 2. Arbetsgivare efter sektor och storlek

**Tabell 1. Det finns en lag som infördes 1999 som heter "Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning". Känner du till den och i så fall hur bra? Du kan svara:**

Svarkategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Små	Stora	Alla	Små	Stora
Mycket bra	8	8	9	4	4	5
Ganska bra	53	53	55	37	34	50+
Bra total	61	61	64	41	38	55
Ganska dåligt	30	31	27-	39	40	32,5
Mycket dåligt	6	5	6	11	12	9-
Dåligt total	36	36	33	50	52	41,5
Inte alls	3	3	3	9	10	3,5-
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	923	435	488	1200	600	600

**Tabell 2. Det finns en lag som infördes 2003 som heter ”Lag om förbud mot diskriminering”. Känner du till den och i så fall hur bra? Du kan svara:**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Små	Stora	Alla	Små	Stora
Mycket bra	5	4,5	9+	3,5	3,5	4,5
Ganska bra	52	53	48,5-	31,5	28,5-	48,5+
Bra total	57	57,5	57,5	35	32	53
Ganska dåligt	32	32,5	31	39,5	41	33-
Mycket dåligt	5	4	7+	12,5	13	10-
Dåligt total	37	36,5	38	52	54	43
Inte alls	6	6	4,5	13	14	4
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	923	435	488	1200	600	600

**Tabell 3. Arbetsgivarnas svar på påståendena som rör aktiva insatser**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Små	Stora	Alla	Små	Stora
Rätt till meriter						
Stämmer	82	81	86,5+	54,5	54	53
Stämmer ej	6	6	4,5	17,5	17	19,5
Vet ej	12	13	9-	28	29	24,5
Total	100	100	100	100	100	100
Ingen anpassning av arbetsplats	Alla	Små	Stora	Alla	Små	Stora
Stämmer	19	20	18	25	25	24
Stämmer ej	56	54	62+	45	44	50+
Vet ej	25	26	20-	30	31	26
Total	100	100	100	100	100	100
Trakasserierarbete	Alla	Små	Stora	Alla	Små	Stora
Stämmer	99	99	99	96	95	97+
Stämmer ej	-	-	-	1	1	0-
Vet ej	1	1	1	3	4	3
Total	100	100	100	100	100	100
Krav på etnisk sammansättning	Alla	Små	Stora	Alla	Små	Stora
Stämmer	11	12	10	7	8	4-
Stämmer ej	74	73	76	76	74	81+
Vet ej	15	15	14	17	18	15
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	909	425	484	1153	561	592

**Tabell 4. Arbetsgivarnas svar på påståendena som rör bevisbörla och skadestånd.**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Små	Stora	Alla	Små	Stora
Skadestånd vid rekrytering						
Stämmer	93	94	91,5-	86,5	86	89+
Stämmer ej	1	1	0,5	1,5	1	3+
Vet ej	6	5	8+	12	13	8-
Total	100	100	100	100	100	100
Bevisbörla	Alla	Små	Stora	Alla	Små	Stora
Stämmer	30	28	35+	30	28	36+
Stämmer ej	21	19	25+	27	28	20-
Vet ej	49	53	40-	43	44	44
total	100	100	100	100	100	100
Skadestånd Kunddiskriminering	Alla	Små	Stora	Alla	Små	Stora
Stämmer	11	10	14+	14	14	12-
Stämmer ej	49	50	45-	42	42	42
Vet ej	40	40	41	44	44	46
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	909	425	484	1153	561	592

**Tabell 5 Har cheferna på din arbetsplats erbjudits utbildning om diskrimineringslagstiftningen?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Små	Stora	Alla	Små	Stora
Ja	37	36	39	12	10,5	21+
Nej	51	51	51	82	84	74-
Vet ej	12	13	10-	6	5,5	6
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	908	433	475	1130	559	571

**Tabell 6 Har övriga anställda på din arbetsplats erbjudits utbildning om diskrimineringslagstiftningen?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Små	Stora	Alla	Små	Stora
Ja	12	11	16+	5	5	7+
Nej	79	81	75-	91	92	88
Vet ej	9	8	9	4	3	5+
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	908	433	475	1130	559	571

**Tabell 7. Har ni som arbetsgivare sökt råd och stöd hos er arbetsgivarorganisation angående lagstiftningen inom diskrimineringsområdet?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Små	Stora	Alla	Små	Stora
Ja	15	16	14,5	9	7,5	17+
Nej	76	75,5	77	84,5	86	76-
Ej medlem	1	0,5	0,5	2	2	2
Vet ej	8	8	8	4,5	4,5	5
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	908	433	475	1130	559	571

**Tabell 8. Har ni som arbetsgivare sökt råd och stöd hos ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) angående lagstiftningen inom diskrimineringsområdet?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Små	Stora	Alla	Små	Stora
Ja	3,5	3	5+	2	2	4,5+
Nej	87	87	87	94	94,5	92-
Vet ej	9,5	10	8	4	3,5	3,5
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	908	433	475	1130	559	571

**Tabell 9. Vad har varit din huvudsakliga källa till information om lagstiftningen mot etnisk diskriminering?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Små	Stora	Alla	Små	Stora
DO	3	3	3	1	0,5-	5,5
Arb.givarorg	25	26	24	28	26	38,5+
Fack	7,5	8	5-	7	7,5	6
Media	34,5	34	37	51	55+	34-
Internet	26	26	24	24	22,5	28,5+
Kollega	15	14	17+	9	8	11+
Annan	35	35	36	15	13,5	22,5+
Ingen källa	1	1-	1	4	4	2-
Tveksam/vet ej	0	0	1	1	1	1
Total	147	147	150	140	138	149
Antal intervjuer	908	433	475	1130	559	571

På denna fråga har arbetsgivarna fått ge mer än ett svarsalternativ

**Tabell 10. Samarbetar ni med de anställda och/eller facket för att motverka alla former av diskriminering?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Små	Stora	Alla	Små	Stora
Ja, alltid	58	58	59	42	38-	62+
Ja, ibland	14	13	15	14	14	14
<i>Ja, total</i>	72	71	74	56	52	76
Nej, sällan	6	7	6	17	19	8-
Aldrig behövt*	20	21	17-	26	28	15-
Vet ej	2	1	3+	1	1	1
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	908	433	475	1183	598	585

\*Denna grupp arbetsgivare uppger att de skulle samverka om behov skulle uppstå

**Tabell 11. Arbetar ni aktivt för att uppmana personer med annan bakgrund än svensk att söka lediga tjänster, t ex via platsannonser?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Små	Stora	Alla	Små	Stora
Ja, alltid	25	23	29+	17	17	17
Ja, ibland	13	12	14	8	8	11+
<i>Ja, total</i>	38	35	43	25	25	28
Nej sällan/aldrig	56	59	48,5-	69	69	67
Vet ej	6	6	8,5	6	6	5
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	436	480	1183	598	585

**Tabell 12. Har ni som arbetsgivare utformat regler/råd som de anställda ska följa för att alla skall ges samma service/bemötande oavsett etnisk bakgrund?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Små	Stora	Alla	Små	Stora
Ja	67	69	62,5-	52	49-	66,5+
Nej	19	18	23,5+	31	33	22,5-
Aldrig behövt*	9	8	10	15,5	17	8-
Vet ej	5	5	4	1,5	1	3+
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	436	480	1183	598	585

\*Många i denna grupp arbetsgivare uppger att de skulle utforma råd om behov skulle uppstå

**Tabell 13. Kan du som ansvarig för personalfrågor tänka dig att anställa en muslim som är kompetent för jobbet?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Små	Stora	Alla	Små	Stora
Ja	98	98	98	95	94	99+
Nej	0	0	0,5	2	3	0-
Vet ej	2	2	1,5	3	3	1-
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	436	480	1183	598	585

**Tabell 14. Kan du som ansvarig för personalfrågor tänka dig att anställa en muslimsk kvinna som använder slöja och som är kompetent för jobbet?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Små	Stora	Alla	Små	Stora
Ja	80,5	80	81	62	60	69+
Nej	8	8	10	26	28	18,5-
Vet ej	11,5	12	9	12	12	13,5
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	436	480	1183	598	585

**Tabell 15. Varför är du tveksam?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Små	Stora	Alla	Små	Stora
Hänsyn till kund/patient/barn	41	40	45	24	25	15-
Många kvinnor redan	-	-	-	0	0	1
Slöjan är i vägen	33	34	29	33	31	48+
Kvinnor passar ej	0	-	1	9	10	3
Annat	35	34	37	38	38	40
Vägrar svara	4	4	3	5	5	3
Ej svar	1	1	-	1	2	0
Total	114	113	115	110	111	110
Antal intervjuer	153	80	73	428	240	188

Arbetsgivarna har getts möjlighet att ge fler än ett svarsalternativ på den här frågan

**Tabell 16. Om ni har en anställd som är muslim kan ni tänka er att underlätta för bönestund på arbetsplatsen?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Små	Stora	Alla	Små	Stora
Ja	72	71	74	55	53,5	60+
Nej	7,5	8	7,5	22	24	16-
Vet ej	20,5	21	18,5	23	22,5	24
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	436	480	1183	598	585

**Tabell 17 Hur många anställda med utländsk bakgrund uppskattar du att det finns på ert arbetsställe? Delundersökning Kunskaper februari 2006**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Små	Stora	Alla	Små	Stora
Inga	16	20+	6-	25,5	30+	6-
1-2	28	31	20-	30	34,5+	10-
3-5	24	25	20-	20	20	17-
6-15	17	14-	28+	14,5	11-	32
Över 15	10	6	20	9	4,5-	31
Tveksam/vet ej	4,5	3,5	6+	1	0-	4
Ej svar	0,5	0,5	0	-	-	-
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	923	435	488	1200	600	600



**Tabell 18 Hur många anställda med utländsk bakgrund uppskattar du att det finns i din organisation/ditt företag? Delundersökning Aktiva åtgärder/attityder nov 2005**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Små	Stora	Alla	Små	Stora
Inga	15	17	8-	26	31+	4-
1-2	23	27+	10,5-	26	29+	8-
3-5	24	24	25	21	21	20
6-15	20	17-	28,5+	17	14-	31+
Över 15	12	9	21+	9	4-	33+
Tveksam/vet ej	6	6	7	1	1	4
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	436	480	1183	598	585

**Tabell 19. Tycker du som arbetsgivare att din verksamhet fungerar bättre om du har anställda med utländsk bakgrund?**

**Offentliga arbetsgivare enbart**

Svarskategori	Alla	Små	Stora
Ja	51	50	52,5
Nej	25	25	27,5
Vet ej	24	25	20-
Total	100	100	100
Antal intervjuer	916	436	480

**Tabell 20. Tycker du som arbetsgivare att du får bättre lönsamhet om du har anställda med utländsk bakgrund?**

**Privata arbetsgivare enbart**

Svarskategori	Alla	Små	Stora
Ja	21,5	19-	34+
Nej	54	56	48-
Vet ej	24,5	25	18-
Total	100	100	100
Antal intervjuer	1183	598	585

**Tabell 21. På det hela taget, hur tycker du att integrationen i det svenska samhället fungerar?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Små	Stora	Alla	Små	Stora
Bra	5	5	5	4,5	5	2-
Ganska bra	22	22	21	15,5	15	19+
<i>Total bra</i>	27	27	26	20	20	21
Ganska dåligt	44	44	44	39	38	44,5+
Dåligt	24	24	23	36	37	28,5-
<i>Total Dåligt</i>	68	68	67	75	75	73
Ingen åsikt	5	5	7	5	5	6
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	436	480	1183	598	585

**Tabell 22 Den gällande lagstiftningen är nödvändig för att ge samma möjligheter för alla oavsett bakgrund?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Små	Stora	Alla	Små	Stora
Instämmer	93	93	95	81	81	78
Instämmer ej	4	4	4	16	16	18+
Vet ej	3	3	1-	3	3	4
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	436	480	1183	598	585

**Tabell 23. Arbetsgivare generellt bör arbeta mera aktivt för att motverka diskriminering av personer med utländsk bakgrund?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Små	Stora	Alla	Små	Stora
Instämmer	91,5	92	90	77	76,5	79
Instämmer ej	5	5	5	17	18	15
Vet ej	4,5	3	5	6	5,5	6
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	436	480	1183	598	585

### 3. Arbetsgivare efter sektor och placering i storstad eller tätort

**Tabell 24 Det finns en lag som infördes 1999 som heter "Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning". Känner du till den och i så fall hur bra? Du kan svara:**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Storstad	Tätort	Alla	Storstad	Tätort
Mycket bra	8	11+	7	4	4	4
Ganska bra	53	59+	51	37	36	36
Bra total	61	70	58	41	40	40
Ganska dåligt	30	23-	32	39	40	40
Mycket dåligt	6	5	6	11	11	12
Dåligt total	36	28	38	50	51	52
Inte alls	3	2-	4	9	9	8
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	923	474	449	1200	600	600

**Tabell 25. Det finns en lag som infördes 2003 som heter ”Lag om förbud mot diskriminering”. Känner du till den och i så fall hur bra? Du kan svara:**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Storstad	Tätort	Alla	Storstad	Tätort
Mycket bra	5	9+	4	3,5	5+	3
Ganska bra	52	59+	49	31,5	34	31
Bra total	57	68	53	35	39	34
Ganska dåligt	32	25-	35	39,5	38	40
Mycket dåligt	5	4	5	12,5	10-	14
Dåligt total	37	29	40	52	48	54
Inte alls	6	3-	7	13	13	12
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	923	474	449	1200	600	600

**Tabell 26. Arbetsgivarnas svar på påståendena som rör aktiva insatser**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Storstad	Tätort	Alla	Storstad	Tätort
Rätt till meriter						
Stämmer	82	89+	80	54,5	56	54
Stämmer ej	6	3-	7	17,5	17	17
Vet ej	12	8-	13	28	27	29
Total	100	100	100	100	100	100
Ingen anpassning av arbetsplats	Alla	Storstad	Tätort	Alla	Storstad	Tätort
Stämmer	19	20	20	25	28+	23
Stämmer ej	56	56	56	45	42-	47
Vet ej	25	24	24	30	30	30
Total	100	100	100	100	100	100
Trakasseriarb.	Alla	Storstad	Tätort	Alla	Storstad	Tätort
Stämmer	99	99	99	96	95	96
Stämmer ej	-	-	-	1	0	1
Vet ej	1	1	1	3	5	3
Total	100	100	100	100	100	100
Krav på etnisk sammansättning	Alla	Storstad	Tätort	Alla	Storstad	Tätort
Stämmer	11	12,5	11	7	8,5+	6
Stämmer ej	74	73,5	74	76	75	76
Vet ej	15	14	15	17	16,5	18
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	909	470	439	1153	576	577

**Tabell 27. Arbetsgivarnas svar på påståendena som rör bevisbörd och skadestånd**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Storstad	Tätort	Alla	Storstad	Tätort
Skadestånd vid rekrytering						
Stämmer	93	92	94	86,5	87	87
Stämmer ej	1	1	1	1,5	1	1
Vet ej	6	7+	5	12	12	12
Total	100	100	100	100	100	100
Bevisbörd	Alla	Storstad	Tätort	Alla	Storstad	Tätort
Stämmer	30	34+	28,5	30	28	30
Stämmer ej	21	20	21,5	27	28	26
Vet ej	49	46	50	43	44	44
Total	100	100	100	100	100	100
Skadestånd vid kunddiskriminering	Alla	Storstad	Tätort	Alla	Storstad	Tätort
Stämmer	11	13+	10	14	13	14
Stämmer ej	49	53+	47	42	40	43
Vet ej	40	34-	43	44	47	43
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	909	470	439	1153	576	577

**Tabell 28. Har cheferna på din arbetsplats erbjudits utbildning om diskrimineringslagstiftningen?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Storstad	Tätort	Alla	Storstad	Tätort
Ja	37	46+	33-	12	13	12
Nej	51	37-	56+	82	83	82
Vet ej	12	17+	11	6	4	6
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	908	459	449	1130	558	572

**Tabell 29. Har övriga anställda på din arbetsplats erbjudits utbildning om diskrimineringslagstiftningen?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Storstad	Tätort	Alla	Storstad	Tätort
Ja	12	17+	10,5	5	4	6
Nej	79	72-	82+	91	93	90,5
Vet ej	9	11+	7,5	4	3	3,5
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	908	459	449	1130	558	572

**Tabell 30. Har ni som arbetsgivare sökt råd och stöd hos er arbetsgivarorganisation angående lagstiftningen inom diskrimineringsområdet?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Storstad	Tätort	Alla	Storstad	Tätort
Ja	15	20+	14	9	11	8
Nej	76	65,5-	80+	84,5	81-	86
ej medlem	1	2	0	2	3+	1
Vet ej	8	12,5+	6	4,5	5	5
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	908	459	449	1130	558	572

**Tabell 31. Har ni som arbetsgivare sökt råd och stöd hos ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) angående lagstiftningen inom diskrimineringsområdet?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Storstad	Tätort	Alla	Storstad	Tätort
Ja	3,5	5+	3	2	3	2
Nej	87	83-	88	94	94	94
Vet ej	9,5	12+	9	4	3	4
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	908	459	449	1130	558	572

**Tabell 32. Vad har varit din huvudsakliga källa till information om lagstiftningen mot etnisk diskriminering?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Storstad	Tätort	Alla	Storstad	Tätort
DO	3	6	2	1	3	1
Arb.givarorg	25	35	22-	28	25	29
Fack	7,5	11	6	7	8	7
Media	34,5	33	35,5	51	56	49
Internet	26	23	26,5	24	22	24
Kollega	15	20+	13	9	6	10
Annan	35	33	36	15	20	13
Ingen källa	1	1	1	4	2	5
Tveksam/vet ej	0	1	0	1	1	1
Total	147	163	142	140	143	139
Antal intervjuer	908	459	449	1130	559	571

På denna fråga har arbetsgivarna fått ge mer än ett svarsalternativ

**Tabell 33. Samarbetar ni med de anställda och/eller facket för att motverka alla former av diskriminering?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Storstad	Tätort	Alla	Storstad	Tätort
Ja, alltid	58	71+	54-	42	43	42
Ja, ibland	14	9-	15	14	10-	14
Ja, total	72	80	69	56	53	56
Nej, sällan	6	7	6	17	21+	15,5
aldrig behövt*	20	12-	23+	26	24,5	27
Vet ej	2	1	2	1	1,5	1,5
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	461	455	1183	583	600

\*Denna grupp arbetsgivare uppger att de skulle samverka om behov skulle uppstå

**Tabell 34. Arbetar ni aktivt för att uppmana personer med annan bakgrund än svensk att söka lediga tjänster, t ex via platsannonser?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Storstad	Tätort	Alla	Storstad	Tätort
Ja, alltid	25	40+	19-	17	20,5+	16
Ja, ibland	13	11	13	8	5,5	9
<i>Ja. total</i>	38	51	32	25	26	25
Nej sällan/aldrig	56	44-	61+	69	67	69
Vet ej	6	5	7	6	7	6
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	461	455	1183	583	600

**Tabell 35 Har ni som arbetsgivare utformat regler/råd som de anställda ska följa för att alla skall ges samma service/bemötande oavsett etnisk bakgrund?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Storstad	Tätort	Alla	Storstad	Tätort
Ja	67	72+	65,5	52	54	51
Nej	19	19	19	31	29	31,5
Aldrig behövt*	9	7	9,5	15,5	16	16
Vet ej	5	2-	6	1,5	1	1,5
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	461	455	1183	583	600

\*Många i denna grupp arbetsgivare uppger att de skulle utforma regler om behov skulle uppstå

**Tabell 36. Kan du som ansvarig för personalfrågor tänka dig att anställa en muslim som är kompetent för jobbet?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Storstad	Tätort	Alla	Storstad	Tätort
Ja	98	98	98	95	97	94
Nej	0	-	0	2	2	3
Vet ej	2	2	2	3	1	3
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	461	455	1183	583	600

**Tabell 37 Kan du som ansvarig för personalfrågor tänka dig att anställa en muslimsk kvinna som använder slöja och som är kompetent för jobbet?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Storstad	Tätort	Alla	Storstad	Tätort
Ja	80,5	89+	77-	62	65+	60,5
Nej	8	4-	10	26	23	27,5
Vet ej	11,5	7-	13	12	12	12
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	461	455	1183	583	600

**Tabell 38. Varför är du tveksam?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Storstad	Tätort	Alla	Storstad	Tätort
Hänsyn till kund/patient/barn	41	50	39,5	24	22	25
många kvinnor redan	-	-	-	0	0,5	-
Slöjan är i vägen	33	24	35	33	28-	35
Kvinnor passar ej	0	-	0,5	9	11	8
Annat	35	38	34	38	44+	36
Vägrar svara	4	2	4	5	4,5	5
Ej svar	1	6	-	1	1	1
Total	114	120	113	110	111	110
Antal intervjuer	153	55	98	428	198	230

Arbetsgivarna har getts möjlighet att ge fler än ett svarsalternativ på den här frågan

**Tabell 39. Om ni har en anställd som är muslim kan ni tänka er att underlätta för bönestund på arbetsplatsen?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Storstad	Tätort	Alla	Storstad	Tätort
Ja	72	77+	70	55	63+	51-
Nej	7,5	7,5	8	22	18-	24
Vet ej	20,5	15,5-	22	23	19-	25
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	461	455	1183	583	600

**Tabell 40. Hur många anställda med utländsk bakgrund uppskattar du att det finns på ditt arbetsställe? Delundersökning Kunskaper februari 2006**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Storstad	Tätort	Alla	Storstad	Tätort
Inga	16	5,5-	21+	25,5	15-	31+
1-2	28	20-	31	30	25-	32
3-5	24	23	24	20	25+	17,5
6-15	17	25+	14	14,5	20+	12-
Över 15	10	21	5	9	13+	7
Tveksam/vet ej	5	4,5	4	1	2+	0,5
Ej svar	0	1	1	-	-	-
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	923	474	449	1200	600	600

**Tabell 41. Hur många anställda med utländsk bakgrund uppskattar du att det finns i din organisation/ditt företag? Delundersökning Aktiva åtgärder/attityder november 2005**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Storstad	Tätort	Alla	Storstad	Tätort
Inga	15	6-	18+	26	15,5-	31,5+
1-2	23	17-	25	26	25	26
3-5	24	24	24	21	23	20,5
6-15	20	25+	18	17	22,5+	14-
Över 15	12	21+	9-	9	13+	7-
Tveksam/vet ej	6	7	6	1	1	1
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	461	455	1183	583	600

**Tabell 42. Tycker du som arbetsgivare att din verksamhet fungerar bättre om du har anställda med utländsk bakgrund?**

**Offentliga arbetsgivare enbart**

Svarskategori	Alla	Storstad	Tätort
Ja	51	56+	49
Nej	25	30+	24
Tveksam/ Vet ej	24	14-	27+
Total	100	100	100
Antal intervjuer	916	461	455

**Tabell 43. Tycker du som arbetsgivare att du får bättre lönsamhet om du har anställda med utländsk bakgrund?**

**Privata arbetsgivare enbart**

Svarskategori	Alla	Storstad	Tätort
Ja	21,5	29+	18-
Nej	54	53	55
Tveksam/ Vet ej	24,5	18-	27+
Total	100	100	100
Antal intervjuer	1183	583	600

**Tabell 44. På det hela taget, hur tycker du att integrationen i det svenska samhället fungerar?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Storstad	Tätort	Alla	Storstad	Tätort
Bra	5	3,5-	6	4,5	4	5
Ganska bra	22	18,5-	23	15,5	10-	18+
<i>Total bra</i>	27	22	29	20	14	23
Ganska dåligt	44	45	44	39	39	39
Dåligt	24	26	23	36	42	33
<i>Total Dåligt</i>	68	71	67	75	81	72
Ingen åsikt	5	7+	4	5	5	5
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	461	455	1183	583	600



**Tabell 45. Den gällande lagstiftningen är nödvändig för att ge samma möjligheter för alla oavsett bakgrund?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Storstad	Tätort	Alla	Storstad	Tätort
Instämmer	93	89-	95	81	80	81
Instämmer ej	4	9	2-	16	17,5	16
Vet ej	3	2	3	3	2,5	3
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	461	455	1183	583	600

**Tabell 46. Arbetsgivare generellt bör arbeta mera aktivt för att motverka diskriminering av personer med utländsk bakgrund?**

Svarskategori	Offentliga			Privata		
	Alla	Storstad	Tätort	Alla	Storstad	Tätort
Instämmer	91,5	87-	93	77	78	76
Instämmer ej	5	7+	4	17	17	18
Vet ej	4,5	6+	3	6	5	6
Total	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	461	455	1183	583	600

## 4. Arbetsgivare efter sektor, bransch och placering i storstad eller tätort.

### 4a. Offentliga arbetsgivare

**Tabell 47. Det finns en lag som infördes 1999 som heter "Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning". Känner du till den och i så fall hur bra? Du kan svara:**

	Alla	Omsorg				Sjukvård				Statliga Myndigheter			
		Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs
Mycket bra	8	10	8	18+	4	4	8	13	9	9	8	20+	13
Ganska bra	53	64+	51	57	54	51	47	54	53	52	75	71+	76+
<i>Total bra</i>	<i>61</i>	<i>74</i>	<i>59</i>	<i>75</i>	<i>58</i>	<i>55</i>	<i>55</i>	<i>67</i>	<i>62</i>	<i>61</i>	<i>83</i>	<i>91</i>	<i>89</i>
Ganska dåligt	30	20-	32	18-	32	37	35	26	27	35	8,5-	8-	8-
Mycket dåligt	6	5	5	4	7	7	6	5	9	4	8,5	1	3
<i>Total dålig</i>	<i>36</i>	<i>25</i>	<i>37</i>	<i>22</i>	<i>39</i>	<i>44</i>	<i>41</i>	<i>31</i>	<i>36</i>	<i>39</i>	<i>17</i>	<i>9</i>	<i>11</i>
Inte alls	3	1	4	3	3	1	4	2	2	-	-	-	-
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	923	100	100	100	100	100	100	100	100	23	12	51	37

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

**Tabell 48. Det finns en lag som infördes 2003 som heter "Lag om förbud mot diskriminering". Känner du till den och i så fall hur bra? Du kan svara:**

	Alla	Omsorg				Sjukvård				Statliga Myndigheter			
		Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs
Mycket bra	5	7	3	17+	5	2	6	15+	7	9	17	15,5+	14
Ganska bra	52	64+	54	55	43	52	42-	50	50	56	58	74,5+	70+
Total bra	57	71	57	72	48	54	48	65	57	65	75	90	84
Ganska dåligt	32	24	33	20-	37	34	38	22-	33	22	8-	6	16
Mycket dåligt	5	3	3	4	9+	7	7	9	5	4	17	4	-
Total dålig	37	27	36	22	46	43	45	31	38	26	25	10	16
Inte alls	6	2	7	2	6	5	7	4	5	9	-	-	-
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal													
Intervjuer	923	100	100	100	100	100	100	100	100	23	12	51	37

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

**Tabell 49. En arbetssökande som inte fått en sökt anställning har rätt att få information om meriter på den som sökt anställningen!**

	Alla	Omsorg				Sjukvård				Myndigheter			
		Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs
Stämmer	82	91+	79	92	86	79	75	92+	79	96+	100	98+	100
Stämmer ej	6	2	7,5	2	5	7	7	3	8	-	-	-	-
Vet ej	12	7	13,5	6	9	14	18	5-	13	4	-	2	-
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal													
Intervjuer	909	99	96	99	99	99	96	99	99	23	12	51	37

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

**Tabell 50. En arbetsgivare kan bli skyldig att betala skadestånd till en arbetssökande som missgynnas genom sämre behandling vid rekrytering om det har samband med hans eller hennes etniska tillhörighet eller religion!**

	Alla	Omsorg				Sjukvård				Myndigheter			
		Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs
Stämmer	93	94	95	92	92	87	95	87-	91	91	84	92	92
Stämmer ej	1	-	2	1	-	2	-	2	-	-	8	2	3
Vet ej	6	6	3	7	8	11	5	11	9	9	8	6	5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal													
Intervjuer	909	99	96	99	99	99	96	99	99	23	12	51	37

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

**Tabell 51. Vid en anmälan om etnisk diskriminering ligger bevisbördan endast på arbetsgivaren!**

	Alla	Omsorg				Sjukvård				Myndigheter			
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo
Stämmer	30	34	24	40	32	23	34	41,5	32	44	50	53+	54
Stämmer ej	20	16	19	21	22	27	21	24,5	34+	26	17	13,5	27
Vet ej	50	50	57	39	46	50	45	34	34-	30	33	33,5	19
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	909	99	96	99	99	99	96	99	99	23	12	51	37

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

**Tabell 52. Ett företag eller en myndighet kan inte bli skadeståndsskyldig om någon anställd diskriminerar en kund**

	Alla	Omsorg				Sjukvård				Myndigheter			
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo
Stämmer	11	13	9	15	14	12	8	15	12	8,5	9	10	19
Stämmer ej	49	58	46	43,5	46	55	51	41,5	46	34,5	58	51	30-
Vet ej	40	29-	45	41,5	40	33	41	43,5	42	57	33	39	51
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	909	99	96	99	99	99	96	99	99	23	12	51	37

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

**Tabell 53. I lagen finns krav på att arbetsgivare förebygger och förhindrar att någon anställd utsätts för trakasserier!**

	Alla	Omsorg				Sjukvård				Myndigheter			
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo
Stämmer	99	99	99	100	100	99	98	99	96	96	100	100	100
Stämmer ej	-	-	-	-	-	-	-	-	-	--	-	-	-
Vet ej	1	1	1	-	-	1	2	1	4	4	-	-	-
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	909	99	96	99	99	99	96	99	99	23	12	51	37

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

**Tabell 54. Lagen ställer inga krav på att arbetsgivare skall utforma arbetet och arbetsplatsen så att den lämpar sig för alla, oberoende av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.**

	Alla	Omsorg				Sjukvård				Myndigheter			
	Alla	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>
Stämmer	19	19	20	23	14	21	21	21	19	13	16,5	10	20
Stämmer ej	56	52,5	53	58	63	58	58	63	62	61	75	82+	55
Vet ej	25	28,5	27	19	23	21	21	16	19	26	8,5	8	25
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	909	99	96	99	99	99	96	99	99	23	12	51	37

Förklaring: *SmSs*= små storstad, *SmTo*= små tätort, *StSs*= stora storstad, *StTo*= stora tätort

**Tabell 55. Lagen ställer krav på att arbetsplatsen skall ha en viss etnisk sammansättning**

	Alla	Omsorg				Sjukvård				Myndigheter			
	Alla	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>
Stämmer	11	15	14	14	8	3-	7	16	11	13	25	2	-
Stämmer ej	74	70	72	77	73	78	77	74	79	83	67	98+	97+
Vet ej	15	15	14	9	19	19	16	10	10	4	8	-	3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	909	99	96	99	99	99	96	99	99	23	12	51	37

Förklaring: *SmSs*= små storstad, *SmTo*= små tätort, *StSs*= stora storstad, *StTo*= stora tätort

**Tabell 56. Har cheferna på din arbetsplats erbjudits utbildning om diskrimineringslagstiftningen?**

	Alla	Omsorg				Sjukvård				Statliga Myndigheter			
	Alla	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>
Ja	37	39,5	30	45	37	58+	39,5	58,5+	27-	48	33	60+	49
Nej	51	40,5-	59	42	55	26-	48,5	27,5-	63+	44,5	42	40	46,5
Tveksam/ Vet ej	12	20+	11	13	8	16	12	14	10	7,5	25	-	4,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	908	99	100	100	98	96	99	94	97	27	12	43	43

Förklaring: *SmSs*= små storstad, *SmTo*= små tätort, *StSs*= stora storstad, *StTo*= stora tätort

**Tabell 57. Har övriga anställda på din arbetsplats erbjudits utbildning om diskrimineringslagstiftningen?**

	Alla	Omsorg				Sjukvård				Statliga Myndigheter			
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo
Ja	12	15	9	14	14	17	10	33+	11,5	29,5+	8	37+	37+
Nej	79	74	85	72	79	73	80	54	78,5	66,5	67	63-	58-
Tveksam/ Vet ej	9	11	6	14	7	10	10	13	10	4	25+	-	-
Total Antal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Intervjuer	908	99	100	100	98	96	99	94	97	27	12	43	43

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

**Tabell 58. Har ni som arbetsgivare sökt råd och stöd hos er arbetsgivarorganisation angående lagstiftningen inom diskrimineringsområdet?**

	Alla	Omsorg				Sjukvård				Statliga Myndigheter			
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo
Ja	15	14	17	21	8	29+	10	26+	11,5	11	16,5	63+	37+
Nej	76	69	77	71	83	56	84	57	82,5	89	66,5	35-	53,5-
Tillhör ej Arb.givarorg Tveksam/ Vet ej	1	3+	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
Total Antal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Intervjuer	908	99	100	100	98	96	99	94	97	27	12	43	43

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

**Tabell 59. Har ni som arbetsgivare sökt råd och stöd hos ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) angående lagstiftningen inom diskrimineringsområdet?**

	Alla	Omsorg				Sjukvård				Statliga Myndigheter			
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo
Ja	3,5	3	4	6	2	3	1-	9,5+	2	22+	-	44+	33+
Nej	87	83	87	89	87	81	92	76,5	94+	67-	83	56-	60-
Tveksam/ Vet ej	9,5	14	9	5	11	16	7	14	4	11	17	-	7
Total Antal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Intervjuer	908	99	100	100	98	96	99	94	97	27	12	43	43

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

**Tabell 60. Vad har varit din huvudsakliga källa till information om lagstiftningen mot etnisk diskriminering?**

	Alla		Omsorg			Sjukvård				Statliga Myndigheter			
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo
DO	3	4	2	8	1	5	2	3	-	44	8,5	30	25,5+
Arbetsgivar- organisation	25	35,5+	19	25	19	44	27,5	31	27	26	33,5	56	46,5+
Fack	7,5	12	6	9	4	13	10	5,5	4	-	-	7	9
Media	34,5	34,5	37	35	38	34	27,5	22,5	44+	19	33	16	25,5
Internet	26	20,5	28	23	23,5	29	25	24	25	30	42	33	28
Kollega/arbets- Kamrat	15	21,5	11	20	16,5	18	13	17	18	7	8	5	18,5
Annan	35	32,5	37	40	40	27	33	43	25-	30	42	33	28
Ingen källa	1	2	1	1	2	-	-	-	1	-	-	-	-
Tveksam/ Vet ej	0	1	-	1	1	2	-	-	1	-	-	-	-
Total	147	163	141	162	145	172	138	146	144	159	150	174	181
Antal Intervjuer	908	99	100	100	98	96	99	94	97	27	12	43	43

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

Anm: På denna fråga har arbetsgivarna fått ge mer än ett svarsalternativ

**Tabell 61. Samarbetar ni med de anställda och/eller facket för att motverka alla former av diskriminering?**

	Alla		Omsorg			Sjukvård				Statliga Myndigheter			
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo
Ja, alltid	58	74+	54	67	52	65	52	73+	57	52	75	93+	88,5+
Ja, ibland	14	8	15	9	20	10,5	14	13	13	15	8	2-	9
Ja, total	72	82	69	76	72	75	66	86	70	67	83	95	97,5
Nej, sällan	6	9	6	5	6	8	6	3	7	3,5	8,5	-	-
Har aldrig Behövt*	20	9-	24	17-	18	14,5	25	9-	20	26	8,5	2,5-	2,5-
Tveksam/ Vet ej	2	-	1	2	4	2	3	2	3	3,5	-	2,5	-
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	916	100	100	100	100	97	100	94	100	27	12	43	43

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

\*Denna grupp arbetsgivare uppger att de skulle samverka om behov skulle uppstå

**Tabell 62. Arbetar ni aktivt för att uppmana personer med annan bakgrund än svensk att söka lediga tjänster, t ex via platsannonser?**

	Alla	Omsorg				Sjukvård				Statliga Myndigheter			
		Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs
Ja, alltid	25	45+	16-	38+	28	26	20	40	15	37	41,5	53+	53+
Ja, ibland	13	13	12	8	18	7	14	12	11	15	16,5	14	19
Ja, total	38	58	28	46	46	33	36	52	26	52	58	67	72
Nej, sällan	56	37-	67+	50	40-	60	59	44	71	44	42	33-	26-
Tveksam/ Vet ej	6	5	5	4	14+	7	7	4	3	4	-	-	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	916	100	100	100	100	97	100	94	100	27	12	43	43

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

**Tabell 63. Har ni som arbetsgivare utformat regler/råd som de anställda ska följa så att alla ges samma service/bemötande oavsett etnisk bakgrund?**

	Alla	Omsorg				Sjukvård				Statliga Myndigheter			
		Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs
Ja	67	72	68	75	57-	66	69	78+	53	67	50	81	88+
Nej	19	21	16	15	26	22	17	13	32+	22	33,5	12	5-
Har aldrig Behövt*	9	6	8	9	12	7	11	14	10	11	8,5	2	5
Tveksam/ Vet ej	5	1	8	1	5	5	3	5	5	-	8	5	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	916	100	100	100	100	97	100	94	100	27	12	43	43

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

\*Många i denna grupp arbetsgivare uppger att de skulle utforma sådana regler/råd om behov skulle uppstå

**Tabell 64. Kan du som ansvarig för personalfrågor tänka dig att anställa en muslim som är kompetent för jobbet?**

	Alla	Omsorg				Sjukvård				Statliga Myndigheter			
		Alla	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>
Ja	98	97	97	99	97	100	99	100	99	100	92	100	100
Nej	0	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
Tveksam/ Vet ej	2	3	3	1	2	-	-	-	1	-	8+	-	-
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	916	100	100	100	100	97	100	94	100	27	12	43	43

Förklaring: *SmSs*= små storstad, *SmTo*= små tätort, *StSs*= stora storstad, *StTo*= stora tätort

**Tabell 65. Kan du som ansvarig för personalfrågor tänka dig att anställa en muslimsk kvinna som använder slöja och som är kompetent för jobbet?**

	Alla	Omsorg				Sjukvård				Statliga Myndigheter			
		Alla	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>
Ja	80,5	90+	80	91+	79	82,5	70	85	74	93	92	93	100+
Nej	8	5	6	3	11	4	15+	5	16+	3,5	-	5	-
Tveksam/ Vet ej	11,5	5-	14	6	10	13,5	15	10	10	3,5	8	2	-
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	916	100	100	100	100	97	100	94	100	27	12	43	43

Förklaring: *SmSs*= små storstad, *SmTo*= små tätort, *StSs*= stora storstad, *StTo*= stora tätort



**Tabell 66. Varför är du tveksam?**

	Alla	Omsorg				Sjukvård				Statliga Myndigheter			
		Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs
Måste tänka på Patient/barn	41	60	50	47	48	29,5	20	43	34,5	50	-	-	-
Det finns så Många kvinnor	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Slöjan är i vägen	33	20	40	22	33	35,5	30	14	27	-	-	-	-
Kvinnor passar ej I verksamheten	0	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-
Annat	35	40	20	22	24	35	53,5	50	61,5+	50	-	100	-
Vägrar svara	4	-	5	-	5	6	3,5	7	-	-	100	-	-
Ej svar	1	10	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-
Total	114	130	115	111	110	112	107	114	127	100	100	100	-
Antal Intervjuer	153	10	20	9	21	17	30	14	26	2	1	3	-

Förklaring: *SmSs*= små storstad, *SmTo*= små tätort, *StSs*= stora storstad, *StTo*= stora tätort

Arbetsgivarna har getts möjlighet att ge fler än ett svarsalternativ på den här frågan

**Tabell 67. Om ni har en anställd som är muslim kan ni tänka er att underlätta möjligheten till bönestund?**

	Alla	Omsorg				Sjukvård				Statliga Myndigheter			
		Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs
Ja	72	79	73	79	74	71	61	71	70	96+	83	81	81
Nej	7,5	8	5	6	8	8	13+	6,5	8	4	-	5	-
Tveksam/ Vet ej	20,5	13	22	15	18	21	26	22,5	22	-	17	14	19
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	916	100	100	100	100	97	100	94	100	27	12	43	43

Förklaring: *SmSs*= små storstad, *SmTo*= små tätort, *StSs*= stora storstad, *StTo*= stora tätort

**Tabell 68. Hur många anställda med utländsk bakgrund uppskattar du att det finns på ditt arbetsställe? Delundersökning Kunskaper februari 2006**

	Alla	Omsorg				Sjukvård				Statliga Myndigheter			
		Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs
Inga	16	5-	26+	5-	7-	7-	24+	4-	5-	13	17	2-	-
1-2	28	23	32	8-	27	29	35	7-	23	30,5	33	4-	-
3-5	24	23	26	15-	24	34+	23	19	19	39	33	10-	19
6-15	17	27+	12	30+	29+	18	5-	20	25+	13	-	27	35
över 15	10	16+	1	36+	9	10	7	43+	19+	-	8,5	35+	38+
Tveksam/ Vet ej	5	4	3	6	4	2	5	6	8+	4,5	8,5	22+	8
Ej svar	0	2+	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	923	100	100	100	100	100	100	100	100	23	12	51	37

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

**Tabell 69. Hur många anställda med utländsk bakgrund uppskattar du att det finns i din organisation/ditt företag? Delundersökning Aktiva åtgärder/attityder november 2005**

	Alla	Omsorg				Sjukvård				Statliga Myndigheter			
		Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs
Inga	15	7-	22	7-	10	4-	19	2-	8	11	33+	4,5	5
1-2	23	17	29	8-	11-	27	32+	8,5-	14	44+	42	4,5-	2-
3-5	24	32	23	9-	35+	25	19	11,5-	27	26	17	7	9-
6-15	20	23	14	35+	29+	22	16	23	23	19	-	26	35+
över 15	12	15	6	36+	10	16	9	43+	21	-	8	28+	33+
Tveksam/ Vet ej	3	6	6	5	5	6	5	12+	7	-	-	30+	16+
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	916	100	100	100	100	97	100	94	100	27	12	43	43

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

**Tabell 70. Tycker du som arbetsgivare att din verksamhet fungerar bättre om du har anställda med utländsk bakgrund?**

	Alla	Omsorg				Sjukvård				Statliga Myndigheter			
		Alla	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>
Ja	51	58	48	54	52	54	49	64+	48	30-	67	49	58
Nej	25	30	20	29	24	32	29	20	37+	44+	16,5	30	16
Tveksam/ Vet ej	24	12-	32+	17	24	14-	22	16	15	26	16,5	21	16
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	916	100	100	100	100	97	100	94	100	27	12	43	43

Förklaring: *SmSs*= små storstad, *SmTo*= små tätort, *StSs*= stora storstad, *StTo*= stora tätort

**Tabell 71. På det hela taget, hur tycker du att integrationen i det svenska samhället fungerar?**

	Alla	Omsorg				Sjukvård				Statliga Myndigheter			
		Alla	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>
Bra	5	3	6	4	7	3	6	7,5	2	4	-	2	-
Ganska bra	22	18	25	18	23	21	21	23,5	18	7	17	18,5	11,5
Total bra	27	21	31	22	30	24	27	31	20	11	17	21	11,5
Ganska dåligt	44	49	43	42	44	39	44	40,5	46	48	58	42	63+
Dåligt	24	23	24	31	17	29	23	24,5	29	30	25	32,5	18,5
Total dålig	68	72	67	73	61	68	67	65	75	78	83	75	82
Ingen åsikt	5	7	2	5	9	8	6	4	5	11	-	5	7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	916	100	100	100	100	97	100	94	100	27	12	43	43

Förklaring: *SmSs*= små storstad, *SmTo*= små tätort, *StSs*= stora storstad, *StTo*= stora tätort

**Tabell 72. Den gällande lagstiftningen mot diskriminering är nödvändig för att ge samma möjligheter åt alla oavsett bakgrund?**

	Alla	Omsorg				Sjukvård				Statliga Myndigheter			
		Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs
Instämmer	93	89	94	89	87	92	93	94	97	89	100	72-	95
Instämmer ej	4	9+	1-	9+	2	7	5	5	3	11	-	21+	5
Tveksam/ Vet ej	3	2	5	2	1	1	2	1	-	-	-	7	-
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	916	100	100	100	100	97	100	94	100	27	12	43	43

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

**Tabell 73. Arbetsgivare generellt bör arbeta mera aktivt för att motverka diskriminering av personer med utländsk bakgrund?**

	Alla	Omsorg				Sjukvård				Statliga Myndigheter			
		Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs
Instämmer	91,5	84-	95	91	91	92	92	84-	91	92,5	92	79	98
Instämmer ej	5	10+	3	4	5	3	5	5	5	4	8	14+	-
Tveksam/ Vet ej	3,5	6	2	5	4	5	3	11+	4	3,5	-	7	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	916	100	100	100	100	97	100	94	100	27	12	43	43

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

## 4b. Privata arbetsgivare

**Tabell 74. Det finns en lag som infördes 1999 som heter "Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning". Känner du till den och i så fall hur bra? Du kan svara:**

	Alla	Hotell/Rest				Handel				Industri			
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo
Mycket Bra	4	5	7	9+	6	5	5	-	4	2	2	9+	5
Ganska bra	37	55+	40	61+	53+	30	30	54+	46+	34	35	58+	47+
<i>Total bra</i>	<i>41</i>	<i>60</i>	<i>47</i>	<i>70</i>	<i>59</i>	<i>35</i>	<i>35</i>	<i>54</i>	<i>50</i>	<i>36</i>	<i>37</i>	<i>67</i>	<i>52</i>
Ganska dåligt	39	26-	43	20-	24-	40	45	38	39	41	37	23-	34
Mycket dåligt	11	5	4-	9	14	11	11	7	7	15	14	6	10
<i>Total dålig</i>	<i>50</i>	<i>31</i>	<i>47</i>	<i>29</i>	<i>38</i>	<i>51</i>	<i>56</i>	<i>45</i>	<i>46</i>	<i>56</i>	<i>51</i>	<i>29</i>	<i>44</i>
Inte alls	9	9	6	1	3	14	9	1-	4	8	12	4	4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal													
Intervjuer	1200	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

**Tabell 75. Det finns en lag som infördes 2003 som heter "Lag om förbud mot diskriminering". Känner du till den och i så fall hur bra? Du kan svara:**

	Alla	Hotell/Rest				Handel				Industri			
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo
Mycket Bra	4	9+	7	12+	7	7+	3	1	3	2	2	7+	4
Ganska bra	32	50+	36	52+	49+	26	23	46+	41+	28	29	57+	48+
<i>Total bra</i>	<i>36</i>	<i>59</i>	<i>43</i>	<i>64</i>	<i>56</i>	<i>33</i>	<i>26</i>	<i>47</i>	<i>44</i>	<i>30</i>	<i>31</i>	<i>64</i>	<i>52</i>
Ganska dåligt	39,5	29-	43	25-	33	38	45	40	42	45	38	24-	33
Mycket dåligt	12,5	2-	7	9	8	11	16	9	8	13	14	6	12
<i>Total dålig</i>	<i>52</i>	<i>31</i>	<i>50</i>	<i>34</i>	<i>41</i>	<i>49</i>	<i>61</i>	<i>49</i>	<i>50</i>	<i>58</i>	<i>52</i>	<i>30</i>	<i>45</i>
Inte alls	12	10	7	2	3	18	13	4	6	12	17	6	3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal													
Intervjuer	1200	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

**Tabell 76. En arbetssökande som inte fått en sökt anställning har rätt att få information om meriter på den som sökt anställningen!**

	Alla	Hotell/Rest				Handel				Industri			
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo
Stämmer	54,5	46	52	71+	62	54	59	64	53,5	58,5	51	58	52,5
Stämmer ej	17,5	24	23	11	18	12	14	19	22,5	18	18	21,5	19
Vet ej	28	30	25	18-	20	34	27	17	24	23,5	31	20,5	28,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	1153	96	96	100	99	89	93	99	97	94	93	98	99

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

**Tabell 77. En arbetsgivare kan bli skyldig att betala skadestånd till en arbetssökande som missgynnas genom sämre behandling vid rekrytering om det har samband med hans eller hennes etniska tillhörighet eller religion!**

	Alla	Hotell/Rest				Handel				Industri			
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo
Stämmer	86,5	88	88	89	86	87	82	87	86	84	89	94+	89
Stämmer ej	1,5	2	2	1	1	2	2	1	2	1	-	2	4
Vet ej	12	10	10	10	13	11	16	12	12	15	11	4-	7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	1153	96	96	100	99	89	93	99	97	94	93	98	99

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

**Tabell 78. Vid en anmälan om etnisk diskriminering ligger bevisbördan endast på arbetsgivaren!**

	Alla	Hotell/Rest				Handel				Industri			
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo
Stämmer	30	35,5	35	32	23	25	27	35	31	24	29	36	38
Stämmer ej	27	30	25	19	26	25	27	20	24	32	29	34	15
Vet ej	43	34,5	40	49	51	50	46	45	45	44	42	30	47
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	1153	96	96	100	99	89	93	99	97	94	93	98	99

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

**Tabell 79 Ett företag eller en myndighet kan inte bli skadeståndsskyldig om någon anställd diskriminerar en kund**

	Alla					Hotell/Rest				Handel				Industri			
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo
Stämmer	14	18	12,5	20	7	11	11	10	14,5	12	18	18	9				
Stämmer ej	42	48	62,5+	49	48,5	37	42	39	44,5	40	40	40	42,5				
Vet ej	44	34	25-	31-	44,5	52	47	51	41	48	42	42	49,5				
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100				
Antal																	
Intervjuer	1153	96	96	100	99	89	93	99	97	94	93	98	99				

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

**Tabell 80. I lagen finns krav på att arbetsgivare förebygger och förhindrar att någon anställd utsätts för trakasserier!**

	Alla					Hotell/Rest				Handel				Industri			
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo
Stämmer	96	97	96	99	93	95	96	98	93	93	96	95	99				
Stämmer ej	1	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	1	-				
Vet ej	3	3	4	1	7	5	3	2	7	6	3	4	1				
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100				
Antal																	
Intervjuer	1153	96	96	100	99	89	93	99	97	94	93	98	99				

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

**Tabell 81. Lagen ställer inga krav på att arbetsgivare skall utforma arbetet och arbetsplatsen så att den lämpar sig för alla, oberoende av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.**

	Alla					Hotell/Rest				Handel				Industri			
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo
Stämmer	25	24	25	26	23	24	19,5	19	20	36+	25	29	25				
Stämmer ej	45	47	54	51	47	41	47	57+	56+	34-	45	47	48				
Vet ej	30	29	21	23	30	35	33,5	24	24	30	30	24	27				
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100				
Antal																	
Intervjuer	1153	96	96	100	99	89	93	99	97	94	93	98	99				

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

**Tabell 82. Lagen ställer krav på att arbetsplatsen skall ha en viss etnisk sammansättning**

	Alla					Hotell/Rest				Handel				Industri			
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo
Stämmer	7	17	11	15	12	6	6,5	7	5	9	6,5	4	1-				
Stämmer ej	76	63	71	65	66	76	73	69	79	75,5	76,5	90+	84				
Vet ej	17	20	18	20	22	18	20,5	24	16	15,5	17	6-	15				
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100				
Antal																	
Intervjuer	1153	96	96	100	99	89	93	99	97	94	93	98	99				

Förklaring: *SmSs*= små storstad, *SmTo*= små tätort, *StSs*= stora storstad, *StTo*= stora tätort

**Tabell 83. Har cheferna på din arbetsplats erbjudits utbildning om diskrimineringslagstiftningen?**

	Alla					Hotell & Rest				Handel				Industri			
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo
Ja	12	27+	16	27+	16	5	15	21+	19+	9	6	24+	18+				
Nej	82	69-	76	72-	80	89	80	75	78	89	87	66-	74-				
Tveksam/ Vet ej	6	3	9	1	4	5	5	4	3	2	6	9	7				
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100				
Antal																	
Intervjuer	1130	91	94	83	95	91	94	99	98	96	93	98	98				

Förklaring: *SmSs*= små storstad, *SmTo*= små tätort, *StSs*= stora storstad, *StTo*= stora tätort

**Tabell 84. Har övriga anställda på din arbetsplats erbjudits utbildning om diskrimineringslagstiftningen?**

	Alla					Hotell & Rest				Handel				Industri			
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo
Ja	5	6,5	7,5	6	5	3	9	7	5	1	3	10+	7				
Nej	91	87	90,5	92	92	95	89	90	90	96	92,5	84-	88				
Tveksam/ Vet ej	4	6,5	2	2	3	2	2	3	5	3	4,5	6	5				
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100				
Antal																	
Intervjuer	1130	91	94	83	95	91	94	99	98	96	93	98	98				

Förklaring: *SmSs*= små storstad, *SmTo*= små tätort, *StSs*= stora storstad, *StTo*= stora tätort



**Tabell 85. Har ni som arbetsgivare sökt råd och stöd hos er arbetsgivarorganisation angående lagstiftningen inom diskrimineringsområdet?**

	Alla					Hotell & Rest				Handel				Industri			
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo
Ja	9	18,5+	15	25,5+	21+	8	9	18+	15+	6	4,5	21,5+	14				
Nej	84,5	73-	80	71-	67-	82	87	71-	77-	88	89	71,5-	81				
Tillhör ej Arb.givarorg Tveksam/	2	-	1	1	-	3	-	7+	1	4	2-	2	-				
Vet ej	4,5	8,5	4	2,5	12	7	4	4	7	2	4,5	5	5				
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100				
Antal Intervjuer	1130	91	94	83	95	91	94	99	98	96	93	98	98				

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

**Tabell 86. Har ni som arbetsgivare sökt råd och stöd hos ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) angående lagstiftningen inom diskrimineringsområdet?**

	Alla					Hotell & Rest				Handel				Industri			
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo
Ja	2	2	4	5	3	1	4	7+	1	2	-	8+	3				
Nej	94	91	89,5	91,5	92	95	94	88-	93	97	96	88-	95				
Tveksam/																	
Vet ej	4	7	6,5	3,5	5	4	2	5	6	1	4	4	2				
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100				
Antal Intervjuer	1130	91	94	83	95	91	94	99	98	96	93	98	98				

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

**Tabell 87. Vad har varit din huvudsakliga källa till information om lagstiftningen mot etnisk diskriminering?**

	Alla					Hotell & Rest					Handel					Industri				
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo			
DO	1	1	1	7+	2	1	-	8+	3	2	-	6	5+							
Arbetsgivar- organisation	28	24	29,5	35	29	26	24	32,5	37	19	29	41	41+							
Fack	7	15,5	16	8,5	12	7	9	10	6	7	5,5	5	4							
Media	51	45	43,5	30	29-	57	50	36,5-	40	69+	55	32-	33-							
Internet	24	21	13	25,5	28	22	16	33,5+	22,5	19	31	29	29							
Kollega/arbets- Kamrat	9	8	10	12	15+	4	13	9	14	6	6,5	9	11							
Annan	15	26,5	18	23	18	18	14	26,4	21,5	19	8	23+	21							
Ingen källa	4	-	4	4	1	1	6	1	5	3	5	2	2							
Tveksam/ Vet ej	1	1	2	1	-	1	-	1	-	-	1	2	1							
Total	140	142	137	146	144	137	132	158	149	144	141	148	147							
Antal Intervjuer	1130	91	94	83	95	91	94	99	98	96	93	98	98							

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

Anm: På denna fråga har arbetsgivarna fått ge mer än ett svarsalternativ

**Tabell 88. Samarbetar ni med de anställda och/eller facket för att motverka alla former av diskriminering?**

	Alla					Hotell & Rest					Handel					Industri				
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo			
Ja, alltid	42	42	44	58+	55+	39	34	56+	50	37	40	68+	65+							
Ja, ibland	14	12	9	13	12	10	14	16	16	7	18	13	14							
Ja, total	56	54	53	71	77	49	48	72	66	44	58	81	79							
Nej, sällan	17	13	17	7-	7-	22	19	16	11	27,5+	15	6-	6-							
Har aldrig Behövt*	26	31	27	22	25	26	32	11	21	27,5	27	12	14							
Tveksam/ Vet ej	1	1	3	-	1	3	1	1	2	1	-	1	1							
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100							
Antal Intervjuer	1183	100	100	85	100	100	100	100	100	98	100	100	100							

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

\*Denna grupp arbetsgivare uppger att de skulle samverka om behov skulle uppstå

**Tabell 89. Arbetar ni aktivt för att uppmana personer med annan bakgrund än svensk att söka lediga tjänster, t ex via platsannonser?**

	Alla					Hotell & Rest					Handel					Industri				
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo			
Ja, alltid	17	24	19	39+	24	20	18	15	17	19,5	14	22	14							
Ja, ibland	8	9	5	7	12	3	7	3	8	5	11	14+	13							
Ja, total	25	33	24	46	36	23	25	18	25	24	25	36	27							
Nej, sällan	69	59	68	50,5-	60	69	65	77	69	69,5	73	58-	68							
Tveksam/ Vet ej	6	8	8	3,5	4	8	10	5	6	6	2	6	5							
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100							
Antal																				
Intervjuer	1183	100	100	85	100	100	100	100	100	98	100	100	100							

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

**Tabell 90. Har ni som arbetsgivare utformat regler/råd som de anställda ska följa så att alla ges samma service/bemötande oavsett etnisk bakgrund?**

	Alla					Hotell & Rest					Handel					Industri				
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo			
Ja	52	63+	60	75,5+	77+	53	50	69+	61	46	44	62	67+							
Nej	31	16-	26	15,5-	13-	29	32	25	24	37	36	24	22							
Har aldrig Behövt*	15,5	20	13	8	8	18	17	6	12	16	18	8	8							
Tveksam/ Vet ej	1,5	1	1	1	2	-	1	1	3	1	2	6	3							
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100							
Antal																				
Intervjuer	1183	100	100	85	100	100	100	100	100	98	100	100	100							

Förklaring: SmSs= små storstad, SmTo= små tätort, StSs= stora storstad, StTo= stora tätort

\*Många i denna grupp arbetsgivare uppger att de skulle utforma sådana regler/råd om behov skulle uppstå

**Tabell 91. Kan du som ansvarig för personalfrågor tänka dig att anställa en muslim som är kompetent för jobbet?**

	Alla					Hotell & Rest					Handel					Industru				
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo			
Ja	95	96	95	100+	99	99	94	97	99	95	92	98	99							
Nej	2	1	3	-	-	1	2	1	-	3	4	-	-							
Tveksam/ Vet ej	3	3	2	-	1	-	2	2	1	2	4	2	1							
Total Antal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100							
Intervjuer	1183	100	100	85	100	100	100	100	100	98	100	100	100							

Förklaring: *SmSs*= små storstad, *SmTo*= små tätort, *StSs*= stora storstad, *StTo*= stora tätort

**Tabell 92. Kan du som ansvarig för personalfrågor tänka dig att anställa en muslimsk kvinna som använder slöja och som är kompetent för jobbet?**

	Alla					Hotell & Rest					Handel					Industri				
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo			
Ja	62	55	59	65	62	66	54	75+	64	62	63	73+	68							
Nej	26	28	27	21	19	23	35+	13-	19	26	25	18	18							
Tveksam/ Vet ej	12	17	14	14	19	11	11	12	17	12	12	9	14							
Total Antal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100							
Intervjuer	1183	100	100	85	100	100	100	100	100	98	100	100	100							

Förklaring: *SmSs*= små storstad, *SmTo*= små tätort, *StSs*= stora storstad, *StTo*= stora tätort  
: *SmSs*= små storstad, *SmTo*= små tätort, *StSs*= stora storstad, *StTo*= stora tätort

**Tabell 93. Varför är du tveksam?**

	Alla	Hotell & Rest				Handel				Industri			
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo
Måste tänka på kund	24	29	29	33	23,5	29	37	32	25	13,5	16	4	9
Det finns så många kvinnor	0	2	-	-	-	-	-	8	-	-	-	-	-
Slöjan är i vägen	33	31	27	33	37	15	22	8	22	35	43	63	63+
Kvinnor passar ej i verksamheten	9	4,5	7	-	3	6	9	8	6	19	11	11	-
Annat	38	51	54+	57	47	59	43	48	47	29,5	24,5	26	38
Vägrar svara	5	2	2,5	-	3	-	4	4	8	11	5,5	-	3
Ej svar	1	2,5	2,5	-	2,5	3	-	-	-	-	3	-	-
Total	110	122	122	123	116	112	115	108	108	108	103	104	113
Antal Intervjuer	458	45	41	30	38	34	46	25	36	37	37	27	32

Förklaring: *SmSs*= små storstad, *SmTo*= små tätort, *StSs*= stora storstad, *StTo*= stora tätort

Arbetsgivarna har getts möjlighet att ge fler än ett svarsalternativ på den här frågan

**Tabell 94. Om ni har en anställd som är muslim kan ni tänka er att underlätta möjligheten till bönestund?**

	Alla	Hotell & Rest				Handel				Industri			
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo
Ja	55	76+	65+	76,5+	69+	59	50	73+	55	59	48	71+	52
Nej	22	9-	18	8-	7-	19	26	11-	16	21,5	27	19	18
Tveksam/ Vet ej	23	15	17	15,5	24	22	24	16	29	19,5	25	10-	30
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	1183	100	100	85	100	100	100	100	100	98	100	100	100

Förklaring: *SmSs*= små storstad, *SmTo*= små tätort, *StSs*= stora storstad, *StTo*= stora tätort

**Tabell 95. Hur många anställda med utländsk bakgrund uppskattar du att det finns på ditt arbetsställe? Delundersökning Kunskaper februari 2006**

	Alla	Hotell & Rest				Handel				Industri			
	Alla	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>
Inga	25,5	4-	14-	-	2-	18	36+	1-	12-	23	38+	-	8-
1-2	30	17-	28	4-	12-	42+	47+	9-	11-	22	30	4-	12-
3-5	20	26	35+	5-	22	25	9-	24	22	27	21	18	14
6-15	14,4	35+	15	25+	34+	11	6-	35+	29+	17	9	32+	33+
över 15	9	18+	8	66+	28+	4	2-	29+	25+	10	2-	34+	30+
Tveksam/ Vet ej	1	-	-	-	2	-	-	2	1	1	-	10+	3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	1200	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Förklaring: *SmSs*= små storstad, *SmTo*= små tätort, *StSs*= stora storstad, *StTo*= stora tätort

**Tabell 96. Hur många anställda med utländsk bakgrund uppskattar du att det finns i din organisation/ditt företag? Delundersökning Aktiva åtgärder/attityder november 2005**

	Alla	Hotell & Rest				Handel				Industri			
	Alla	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>
Inga	26	5-	10-	2,5-	4-	23	35	1-	12-	18	42+	3-	4-
1-2	26	15-	28	1-	10-	32	36+	3-	14-	32	24	7-	9-
3-5	21	18	26	8-	24	25	19	14	19	29	19	10-	25
6-15	17	42+	28+	22,5	32+	17	7-	41	26+	16	11	27+	31+
över 15	9	18+	6	66+	26+	3-	2-	36	28+	5	3-	43+	29+
Tveksam/ Vet ej	1	2	2	-	4+	-	1	5	1	-	1	10+	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	1183	100	100	85	100	100	100	100	100	98	100	100	100

Förklaring: *SmSs*= små storstad, *SmTo*= små tätort, *StSs*= stora storstad, *StTo*= stora tätort

**Tabell 97. Tycker du som arbetsgivare att du får bättre lönsamhet om du har anställda med utländsk bakgrund?**

	Alla					Hotell & Rest					Handel					Industri				
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo			
Ja	21	25	19	39+	28	33+	19	40+	39+	22,5	11-	37+	30+							
Nej	54	57	59	43,5-	57	50	57	44-	45	57	56	48	49							
Tveksam/ Vet ej	24	18	22	17,5	15	17	24	16	16	20,5	33+	15	21							
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100							
Antal Intervjuer	1183	100	100	85	100	100	100	100	100	98	100	100	100							

Förklaring: *SmSs*= små storstad, *SmTo*= små tätort, *StSs*= stora storstad, *StTo*= stora tätort

**Tabell 98. På det hela taget, hur tycker du att integrationen i det svenska samhället fungerar?**

	Alla					Hotell & Rest					Handel					Industri				
	Alla	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo	SmSs	SmTo	StSs	StTo			
Bra	4,5	5	5	3,5	4	5	3	3	4	4	7	1-	1							
Ganska bra	15,5	16	18	10,5	24	9	26+	10	22	8-	11	12	24+							
Total bra	20	21	23	14	28	14	29	13	26	12	18	13	25							
Ganska dåligt	39	39	38	40	47	44	39	43	43	33	36	41	47							
Dåligt	36	30	34	40	23-	37	27	40	27	52	41	42	21-							
Total dålig	75	69	72	80	70	81	66	83	70	85	78	83	68							
Ingen åsikt	5	10	4	6	2	5	5	4	4	3	5	4	7							
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100							
Antal Intervjuer	1183	100	100	85	100	100	100	100	100	98	100	100	100							

Förklaring: *SmSs*= små storstad, *SmTo*= små tätort, *StSs*= stora storstad, *StTo*= stora tätort

**Tabell 99. Den gällande lagstiftningen mot diskriminering är nödvändig för att ge samma möjligheter åt alla oavsett bakgrund?**

	Alla	Hotell & Rest				Handel				Industri			
	Alla	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>
Instämmer	81	89+	88	81	93+	80	85	77	83	79	78	73	77
Instämmer ej	16	7-	9	13	4	18	11	17	14	19	19	23	20
Tveksam/ Vet ej	3	4	3	6	3	2	4	6	3	2	3	4	3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	1183	100	100	85	100	100	100	100	100	98	100	100	100

Förklaring: *SmSs*= små storstad, *SmTo*= små tätort, *StSs*= stora storstad, *StTo*= stora tätort

**Tabell 100 Arbetsgivare generellt bör arbeta mera aktivt för att motverka diskriminering av personer med utländsk bakgrund?**

	Alla	Hotell & Rest				Handel				Industri			
	Alla	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>	<i>SmSs</i>	<i>SmTo</i>	<i>StSs</i>	<i>StTo</i>
Instämmer	77	83	81	91+	85	78	75	78	84	76	76	83	75
Instämmer ej	17	14	11	6-	11	17	18	15	11	19	19	11	19
Tveksam/ Vet ej	6	3	8	4	4	5	7	7	5	5	5	6	6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal Intervjuer	1183	100	100	85	100	100	100	100	100	98	100	100	100

Förklaring: *SmSs*= små storstad, *SmTo*= små tätort, *StSs*= stora storstad, *StTo*= stora tätort



## 5. Arbetsgivare efter region

### 5a. Offentliga arbetsgivare

**Tabell 101. Det finns en lag som infördes 1999 som heter "Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning". Känner du till den och i så fall hur bra? Du kan svara:**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Mycket bra	8	6	5	8	12+	9	8	4	13	9
Ganska bra	53	48	63	44-	59+	42-	54	47	70+	67+
Bra total	61	54	68	52	71	51	62	51	83	76
Ganska dåligt	30	34	22	42	24-	39	28	38	5-	18-
Mycket dåligt	6	6	4	5	3	4	8	9	10	5
Dåligt total	36	40	26	47	27	43	36	47	15	23
Inte alls	3	6	6	1	2	6	2	2	2	1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	923	82	72	110	236	80	142	55	47	99

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 102. Det finns en lag som infördes 2003 som heter "Lag om förbud mot diskriminering". Känner du till den och i så fall hur bra? Du kan svara:**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Mycket bra	5	1-	3	7	11+	4	8	3	10	4
Ganska bra	52	53	59	47	63+	42	53	34-	60	61
Bra total	57	54	62	54	74	46	61	37	70	65
Ganska dåligt	32	34	25	37	21-	43-	31	46+	18	26
Mycket dåligt	5	2	7	5	3	2	6	14+	6	4
Dålig total	37	36	32	42	24	45	37	60	24	30
Inte alls	6	10	6	4	2-	9	2	3	6	5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	923	82	72	110	236	80	142	55	47	99

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 103. En arbetssökande som inte fått en sökt anställning har rätt att få information om meriter på den som sökt anställningen!**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Stämmer	82	78	92+	77	91+	80	86	76	70-	91+
Stämmer ej	6	5	2	6	2-	9	4	10	13+	3
vet ej	12	17	6	17	7-	11	10	14	17	6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	909	78	70	109	233	78	141	54	47	99

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 104. En arbetsgivare kan bli skyldig att betala skadestånd till en arbetssökande som missgynnas genom sämre behandling vid rekrytering – om det har samband med hans eller hennes *etniska bakgrund eller religion!***

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Stämmer	93	93	96	94	93	94	92	89,5	95	90
Stämmer ej	1	0	-	-	1	3	0	-	5+	1
vet ej	6	7	4	6	6	3	8	10,5	-	9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	909	78	70	109	233	78	141	54	47	99

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 105. Vid en anmälan om etnisk diskriminering ligger bevisbördan endast på arbetsgivaren!**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Stämmer	30	21	34	31	36+	22	30	29	38	35
Stämmer ej	21	24	18	19	21	22	18	31	14	22
vet ej	49	55	48	50	43-	56	52	40	48	43
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	909	78	70	109	233	78	141	54	47	99

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 106. Ett företag eller en myndighet kan inte bli skadeståndsskyldig om någon anställd diskriminerar en kund.**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Stämmer	11	4-	9	10	16+	15	16+	2	18	9
Stämmer ej	49	49	44	46	57+	45	42	63+	43	55
vet ej	40	47	47	44	27-	40	42	35	39	36
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	909	78	70	109	233	78	141	54	47	99

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 107. I lagen finns krav på att arbetsgivare förebygger och förhindrar att någon anställd utsätts för trakasserier!**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Stämmer	99	97	99	99	99	100	98	99	100	98
Stämmer ej	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
vet ej	1	3	1	1	1	-	2	1	-	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	909	78	70	109	233	78	141	54	47	99

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 108. Lagen ställer inga krav på att arbetsgivare ska utforma arbetet och arbetsplatsen så att den lämpar sig för alla oberoende av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning!**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Stämmer	19	21	16	18	27	15	18	16	29	14
Stämmer ej	56	51	54	53	53	63	57	61	65	56
vet ej	25	29	30	29	20	22	25	23	6-	30
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	909	78	70	109	233	78	141	54	47	99

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 109. Lagen ställer krav på att arbetsplatsen skall ha en viss etnisk sammansättning.**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Stämmer	11	3-	8	20+	13	13	14	15	6	7
Stämmer ej	74	80	80	65-	73	71	76	70	77	74
vet ej	15	17	12	15	14	16	10	15	17	19
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	909	78	70	109	233	78	141	54	47	99

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 110. Har cheferna på din arbetsplats erbjudits utbildning om diskrimineringslagstiftningen?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Ja	37	24,5-	20-	35	49+	45	48+	28	44	39
Nej	51	69+	71,5+	52	37-	41	38-	63,5	37	38-
Tveksam/ vet ej	12	6,5	8,5	12	14	14	14	8,5	19	23+
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	908	79	69	126	252	71	117	53	47	92

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 111. Har övriga anställda på din arbetsplats erbjudits utbildning om diskrimineringslagstiftningen?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Ja	12	13	7	11	18+	18,5	19+	6	2-	14
Nej	79	84	85	81,5	74-	77	66-	86	85	69-
vet ej	9	3	8	7,5	8	4,5	15+	8	13	17+
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	908	79	69	126	252	71	117	53	47	92

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 112. Har ni som arbetsgivare sökt råd och stöd hos er arbetsgivarorganisation angående lagstiftningen inom diskrimineringsområdet?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Ja	15	1-	9	14	25	26	14	17,5	18	12
Nej	76	86+	84	79	65	69	73	82	76	63-
ej medlem	1	-	-	1	1	-	-	-	-	4+
vet ej	8	13	7	6	9	5	13	0,5	6	21+
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	908	79	69	126	252	71	117	53	47	92

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 113. Har ni som arbetsgivare sökt råd och stöd hos ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) angående lagstiftningen inom diskrimineringsområdet?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Ja	3,5	4	0	2	6,5+	5,5	2	1	6	5,5
Nej	87	87	92	86	83-	92	82	90	88	82
vet ej	9,5	9	8	12	10,5	2,5	16	9	6	12,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	908	79	69	126	252	71	117	53	47	92

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 114. Vad har varit din huvudsakliga källa till information om lagstiftningen mot etnisk diskriminering?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
DO	2	3	3,5	0-	7+	1	3	5	0	5
Arbivarorg.	25	14,5-	23,5	18	36+	26,5	25	25,5	31	39+
Fack	7,5	9	8	8	14,5+	3	5	3	6	10
Media	34,5	41,5	46,5+	29	28,5	28	35	42	38,5	32
Internet	26	26	25,5	30	21,5	22	29	20	27,5	27
Kollega	15	16	22	11	20+	9,5	19	12	5	20
Annan	35	28	21	45+	14	38	29	44,5	27	37
Ingen källa	1	1	1	2	1	-	-	1	-	2+
vet ej	0	1	-	1	1,5	-	-	-	1	2
Total	147	139	151	144	164	128	145	153	136	174
Antal intervjuer	908	79	69	126	252	71	117	53	47	92

\*I denna grupp ingår även öarna.

Anm: På denna fråga har arbetsgivarna fått ge mer än ett svarsalternativ

**Tabell 115. Samarbetar ni med de anställda och/eller facket för att motverka alla former av diskriminering?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Ja, alltid	58	48	50	56	71,5+	69	68+	42-	52	75+
Ja, ibland	14	17	5,5	17	8-	9	13	20,5	27+	7
Ja, total	72	65	55,5	73	79,5	78	81	62,5	79	82
Nej,sällan, aldrig	6	8	7,5	3	8,5	3	8	9	7	5
Aldrig behövt**	20	27	31+	23	11	19	11	23	12	12
Tveksam/vet ej	2	-	6	1	1	0	0	5,5	2	1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	80	69	128	253	73	118	53	48	92

\*I denna grupp ingår även öarna.

\*\*Denna grupp arbetsgivare uppger att de skulle samverka om behov skulle uppstå

**Tabell 116. Arbetar ni aktivt för att uppmåna personer med annan bakgrund än svensk att söka lediga tjänster, t ex via platsannonser?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Ja, alltid	25	14,5-	14-	22	41+	18	28	24,5	15	51,5+
Ja, ibland	13	7	13	14	8-	11	15	18	23+	8,5
Ja, total	38	21,5	27	36	49	29	43	32,5	38	60
Nej, sällan	56	65,5	66	59	47-	62	53	53,5	57	29-
Tveksam/vet ej	6	13	7	5	4	9	4	4	5	9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	80	69	128	253	73	118	53	48	92

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 117. Har ni som arbetsgivare utformat regler/råd som de anställda ska följa för att alla skall ges samma service/bemötande oavsett etnisk bakgrund?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Ja	67	50-	66	69	74+	68,5	71	71	67	67
Nej	19	24	19,5	16	17,5	18,5	21	14	23	22
Har aldrig behövt**	9	18+	8	6	6,5	10	5	10,5	9	7,5
Tveksam/vet ej	5	8	6,5	9	2-	3	3	4,5	1	3,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	80	69	128	253	73	118	53	48	92

\*I denna grupp ingår även öarna.

\*\*Många i denna grupp arbetsgivare uppger att de skulle utforma regler och råd om behov skulle uppstå

**Tabell 118. Kan du som ansvarig för personalfrågor tänka dig att anställa en muslim som är kompetent för jobbet?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Ja	98	94-	100	98	100	98	98	96	100	96
Nej	0	2,5+	-	-	-	-	-	-	-	-
vet ej	2	3,5	-	2	0	2	2	4	-	4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	80	69	128	253	73	118	53	48	92

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 119 Kan du som ansvarig för personalfrågor tänka dig att anställa en muslimsk kvinna som använder slöja och som är kompetent för jobbet?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Ja	80,5	73	85	77	88+	78	87	79	72	88
Nej	8	12	4	9	3-	10	5	10	16	6
vet ej	11,5	15	11	14	9	12	8	11	12	6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	80	69	128	253	73	118	53	48	92

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 120 Varför är du tveksam?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göte-borgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Måste tänka på patient/barn	41	45	19	38	43	18	33	66,5	54	63,5
Det finns så många kvinnor	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Slöjan är i vägen	33	35	41	27	44,5	43	26	54	8	13,5
Kvinnor passar ej	0	2+	-	-	-	-	-	-	-	-
Annat	35	31	51	36	17	41	55	7,5	46	41
Vägrar svara	4	16+	-	3	1	-	5	-	-	-
Ej svar	1	-	-	-	11,5	-	-	-	-	-
Total	114	129	111	104	117	102	119	128	108	118
Antal intervjuer	153	19	14	23	29	18	17	11	11	10

\*I denna grupp ingår även öarna.

Arbetsgivarna har getts möjlighet att ge fler än ett svarsalternativ på den här frågan

**Tabell 121. Om ni har en anställd som är muslim kan ni tänka er att underlätta möjligheten till bönestund?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Ja	72	73	79	72	78+	68	81+	55-	70,5	72
Nej	7,5	7	7	7,5	7	8	8	7	10,5	6,5
vet ej	20,5	20	14	20,5	15-	24	11-	38+	19	21,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	80	69	128	253	73	118	53	48	92

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 122. Hur många anställda med utländsk bakgrund uppskattar du att det finns på ert arbetsställe? Delundersökning Kunskaper februari 2006**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Inga	16	27+	22	11	3-	28+	8-	21	14	4-
1-2	28	30	34	32	15-	25	27	44+	22	19-
3-5	24	29	21	27	26	27	19	9-	26	26
6-15	17	8+	14	16	23+	12	25+	14	28	28+
Över 15	10	3	3	9	25+	3	16+	9,5	5	22+
Tveksam/ vet ej	5	3	5	5	8+	5	5	4	4	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	923	82	72	110	236	80	142	55	47	99

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 123 Hur många anställda med utländsk bakgrund uppskattar du att det finns i din organisation/ditt företag? Delundersökning Aktiva åtgärder/attityder nov 2005**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Inga	15	30+	26+	10	2-	12	10	19,5	22	10
1-2	23	26	32	28	12-	12	19	29	24,5	22
3-5	24	19	21	30	27	31	21	22	15	24
6-15	20	14	17	17	35+	23	18	8,5-	24,5	18
Över 15	12	4	2	8	20+	17	25+	16	6	15
Tveksam/ vet ej	6	7	2	7	4	5	7	5	8	11+
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	80	69	128	253	73	118	53	48	92

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 124 Tycker du som arbetsgivare att din verksamhet fungerar bättre om du har anställda med utländsk bakgrund?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Ja	51	34-	45	49	55	59	71+	52	54	48
Nej	25	25	31	25	30	20	19	24	20	36+
vet ej	24	41+	24	26	15-	21	10-	24	26	16
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	80	69	128	253	73	118	53	48	92

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 125. På det hela taget, hur tycket du att integrationen i det svenska samhället fungerar?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Bra	5	6	9	4	2-	6	3	3,5	12,5	5
Ganska bra	22	27	25	24	20	22,5	18	18,5	24,5	12-
Total bra	27	33	34	28	22	28,5	21	22	37	17
Ganska dåligt	44	44	43	48,5	47	34	47	39	42	50
Dåligt	24	19	15	21,5	24	34,5-	27	29	21	26
Total dåligt	66	63	58	70	71	68,5	74	68	63	76
Ingen åsikt	5	4	8	2	7	3	5	10	-	7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	80	69	128	253	73	118	53	48	92

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 126. Den gällande lagstiftningen mot diskriminering är nödvändig för att ge samma möjligheter för alla oavsett bakgrund?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Instämmer	93	97	96	94	90	97	93	92	90	86,5-
Instämmer ej	4	-	1	4	9	3	7	0	5	10+
Tveksam/ vet ej	3	3	3	2	2	-	-	8	5	3,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	80	69	128	253	73	118	53	48	92

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 127 Arbetsgivare generellt bör arbeta mera aktivt för att motverka diskriminering av personer med utländsk bakgrund?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Instämmer	91,5	96	93	94	89	95	90,5	90	88	81,5-
Instämmer ej	5	2	1	3	6	5	6,5	10	5	7,5
Tveksam/ vet ej	3,5	2	6	3	5	0	3	-	7	11+
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	916	80	69	128	253	73	118	53	48	92

\*I denna grupp ingår även öarna.



## 5b. Privata arbetsgivare

**Tabell 128. Det finns en lag som infördes 1999 som heter ”Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning”. Känner du till den och i så fall hur bra? Du kan svara:**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Mycket bra	4	4	6	1	3,5	7+	3,5	1	7	5
Ganska bra	37	41	23-	39	39	29	41	42	43	36
Bra total	41	45	29	40	42,5	36	44,5	43	50	41
Ganska dåligt	39	35	51+	45	35,5	35	32	33	40	45
Mycket dåligt	11	10	9	9	12	12	11	20+	5	9
Dåligt total	50	45	60	56	47,5	47	43	53	45	54
Inte alls	9	10	11	6	10	17	12,5	4	5	5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	1200	88	85	138	343	114	162	105	60	105

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 129. Det finns en lag som infördes 2003 som heter ”Lag om förbud mot diskriminering”. Känner du till den och i så fall hur bra? Du kan svara:**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Mycket bra	4	2	6,5	1	5	5	4	1-	6	7
Ganska bra	32	32	27,5	33	37+	30	30	27	40	29
Bra total	36	34	34	34	42	35	34	28	46	36
Ganska dåligt	39,5	24-	45	45	32-	40	36	46	37	49+
Mycket dåligt	12,5	22+	9	11	13	15	8	17	5	6
Dålig total	52	46	54	56	45	55	44	63	42	55
Inte alls	12	20+	12	10	13	10	22+	9	12	9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	1200	88	85	138	343	114	162	105	60	105

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 130. En arbetssökande som inte fått en sökt anställning har rätt att få information om meriter på den som sökt anställningen!**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Stämmer	54,5	63	50	56	57,5	51	56	46	65	54
Stämmer ej	17,5	14	27+	15	17,5	20	14	16	15	16
vet ej	28	23	23	29	25	29	30	38+	20	30
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	1153	85	81	131	333	109	151	103	59	101

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 131. En arbetsgivare kan bli skyldig att betala skadestånd till en arbetssökande som missgynnas genom sämre behandling vid rekrytering – om det har samband med hans eller hennes *etniska bakgrund eller religion!***

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Stämmer	86,5	89	87	80-	87	91	89	87	84	87
Stämmer ej vet ej	1,5	-	12	2	0-	3	4	1	1	1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	1153	85	81	131	333	109	151	103	59	101

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 132. Vid en anmälan om etnisk diskriminering ligger bevisbördan endast på arbetsgivaren!**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Stämmer	30	36	28	28	32,5	29	31	33	20	18-
Stämmer ej vet ej	27	16-	29	29	26,5	33,5	27	25	13-	39+
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	1153	85	81	131	333	109	151	103	59	101

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 133. Ett företag eller en myndighet kan inte bli skadeståndsskyldig om någon anställd diskriminerar en kund.**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Stämmer	14	11	15	17	13	23+	11	4-	16	11
Stämmer ej vet ej	42	65+	42	35	45	38	37	45	31	40
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	1153	85	81	131	333	109	151	103	59	101

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 134. I lagen finns krav på att arbetsgivare förebygger och förhindrar att någon anställd utsätts för trakasserier!**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Stämmer	96	96	94	98	95	96	95	97	91	95
Stämmer ej vet ej	1	-	3+	2	-	-	-	-	-	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	1153	85	81	131	333	109	151	103	59	101

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 135. Lagen ställer inga krav på att arbetsgivare ska utforma arbetet och arbetsplatsen så att den lämpar sig för alla oberoende av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning!**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Stämmer	25	24	27	16	24	26	29	24	27	38+
Stämmer ej	45	50	43	54	43	48	48	41	37	36
vet ej	30	26	30	30	33	26	23	35	36	26
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	1153	85	81	131	333	109	151	103	59	101

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 136. Lagen ställer krav på att arbetsplatsen skall ha en viss etnisk sammansättning.**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Stämmer	7	2	9	7	9	10	13+	1-	2	8
Stämmer ej	76	82	77	73	72	80	73	81	60-	81
vet ej	17	16	14	20	19	10-	14	18	38+	11
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	1153	85	81	131	333	109	151	103	59	101

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 137. Har cheferna på din arbetsplats erbjudits utbildning om diskrimineringslagstiftningen?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Ja	12	11,5	8	17	12	10	15	9	11	14
Nej	82	84	90	76	82	79	80,5	89	81	85
Tveksam/ vet ej	6	4,5	2	7	6	11+	4,5	2	8	1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	1130	85	77	142	314	96	160	89	63	93

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 138. Har övriga anställda på din arbetsplats erbjudits utbildning om diskrimineringslagstiftningen?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Ja	5	5,5	4,5	4	7	1	2	2	15	9,5
Nej	91	92,5	93	92	90	93	94,5	98+	79	89,5
Tveksam/ vet ej	4	2	2,5	4	3	6	3,5	0	6	1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	1130	85	77	142	314	96	160	89	63	93

**Tabell 139. Har ni som arbetsgivare sökt råd och stöd hos er arbetsgivarorganisation angående lagstiftningen inom diskrimineringsområdet?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Ja	9	5	8	8	10	7,5	10	7	17+	9
Nej	84,5	91	83	87	82	89	83	90	73	80
Tillhör ej arb-givarorg	2	-	3	0,5	3	-	3	3	-	4
Tveksam/vet ej	4,5	4	6	4,5	5	3,5	4	0	10+	7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	1130	85	77	142	314	96	160	89	63	93

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 140. Har ni som arbetsgivare sökt råd och stöd hos ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) angående lagstiftningen inom diskrimineringsområdet?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Ja	2	-	1	2	3,5	2	3	3	3	3
Nej	94	99	97	92	94	95	93	97	77,5	93
Tveksam/vet ej	4	1	2	6	2,5	3	4	-	9,5+	4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	1130	85	77	142	314	96	160	89	63	93

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 141. Vad har varit din huvudsakliga källa till information om lagstiftningen mot etnisk diskriminering?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
DO	1	1	3	1	2	0	4+	1,5	-	1
Arb-givarorg.	28	43+	33	26,5	23,5	26	24	12	44+	30,5
Fack	7	5	5	7,5	8	7	11,5	3,5	12	9
Media	51	46	45	43	52,5	56	57,5	59	48	54
Internet	24	43,5+	18	23	19-	27	24,5	16	20	28,5
Kollega	9	8	10	6	6	12	5	11	11	8,5
Annan	15	10	13	14	18	9	18	15	16	23+
Ingen källa	4	0,5-	6	8+	4	1-	1	6	4	2,5
Tveksam/vet ej	1	1	-	0	1	1	0,5	3	-	0
Total	140	157	133	129	134	139	146	127	155	157
Antal intervjuer	1130	85	77	142	314	96	160	89	63	93

\*I denna grupp ingår även öarna.

Anm: På denna fråga har arbetsgivarna fått ge mer än ett svarsalternativ

**Tabell 142. Samarbetar ni med de anställda och/eller facket för att motverka alla former av diskriminering?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Ja, alltid	42	45	39	45	38	39	45	39	40	55+
Ja, ibland	14	11	7	19	12,5	18	8-	23+	10	8
Ja, total	56	56	46	64	51	57	53	62	50	63
Nej, sällan, aldrig	17	9	18	13	21,5+	20	20,5	13	18	13
aldrig behövt**	26	32	34	23	26	23	24	25	31	23,5
Tveksam/vet ej	1	3	2	-	2	0	2,5+	-	1	0,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	1183	86	82	149	331	101	167	96	65	95

\*I denna grupp ingår även öarna.

\*\*Denna grupp arbetsgivare uppger att de skulle samverka om behov skulle uppstå

**Tabell 143 Arbetar ni aktivt för att uppmana personer med annan bakgrund än svensk att söka lediga tjänster, t ex via platsannonser?**

Svarskategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Ja, alltid	17	20	7,5-	16	20	8,5-	20,5	19	27+	17,5
Ja, ibland	8	10	4	16+	5-	11	6	6	7	2,5
Ja, total	23	30	11,5	32	25	19,5	26,5	25	34	20
Nej, sällan	69	64	81,5+	62	70	74,5	65,5	68	65	72
vet ej	6	6	7	6	5	6	8	7	1-	8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	1183	86	82	149	331	101	167	96	65	95

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 144. Har ni som arbetsgivare utformat regler/råd som de anställda ska följa för att alla skall ges samma service/bemötande oavsett etnisk bakgrund?**

Svarskategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Ja	52	52,5	53,5	50	55	52	47,5	46	58	56
Nej	31	34,5	28,5	31	30,5	32	33	37	22	28
Har aldrig behövt**	15,5	12	17	18	15	11	18	16	19	15
vet ej	1,5	1	1	1	0,5	5+	1,5	1	1	1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	1183	86	82	149	331	101	167	96	65	95

\*I denna grupp ingår även öarna.

\*\*Många i denna grupp arbetsgivare uppger att de skulle utforma regler och råd om behov skulle uppstå

**Tabell 145. Kan du som ansvarig för personalfrågor tänka dig att anställa en muslim som är kompetent för jobbet?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Ja	95	92	99+	97	97	90-	98	94	86-	96
Nej	2	4	-	1-	2	2	1,5	3	10,5+	-
vet ej	3	4	1	2	1	8+	0,5	3	3,5	4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	1183	86	82	149	331	101	167	96	65	95

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 146. Kan du som ansvarig för personalfrågor tänka dig att anställa en muslimsk kvinna som använder slöja och som är kompetent för jobbet?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Ja	62	65	56	68	67+	50-	63	55	59,5	67
Nej	26	32	30	23	21-	27	26	32	32	19
vet ej	12	3-	14	9	12	23+	11	13	8,5	14
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	1183	86	82	149	331	101	167	96	65	95

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 147. Varför är du tveksam?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Måste tänka kund	24	20	17	33,5	27	22	19	30	15	22
Det finns så många kvinnor	0	-	1	-	1	-	1	-	-	-
Slöjan är i vägen	33	35	44,5	39	25	20	33,5	32	50	25,5
Kvinnor passar ej	9	15	-	5	15	15	4	9	7	8
Annat	38	41	50,5	35	38	43	51	20	27,5	44,5
Vägrar svara	5	-	0	4,5	4	4	3,5	8	11,5	7
Ej svar	1	-	-	-	2	0	-	8	-	2
Total	110	111	112	117	112	104	112	107	111	109
Antal intervjuer	428	25	36	52	107	38	63	45	27	33

\*I denna grupp ingår även öarna.

Arbetsgivarna har getts möjlighet att ge fler än ett svarsalternativ på den här frågan

**Tabell 148. Om ni har en anställd som är muslim kan ni tänka er att underlätta möjligheten till bönestund?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Ja	55	51	40-	54	69+	52	64+	51	44	54
Nej	22	28	27,5	19	14-	21	21	28,5	36+	20
vet ej	23	21	32,5+	27	17-	27	15-	20,5	20	26
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	1183	86	82	149	331	101	167	96	65	95

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 149. Hur många anställda med utländsk bakgrund uppskattar du att det finns på ditt arbetsställe? Delundersökning Kunskaper februari 2006**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Inga	25,5	41+	40+	22	9-	37+	23	26	30	12-
1-2	30	38	31	38+	30	24	21-	30	28	25
3-5	20	14	15	16	25+	19	25	24	7-	26
6-15	14,5	3	8	16	20+	11	21+	16	14	19
Över 15	9	4	5	7	14+	9	7	4	20+	17+
vet ej	1	-	1	1	1	-	3+	0	1	1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	1183	86	82	149	331	101	167	96	65	95

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 150. Hur många anställda med utländsk bakgrund uppskattar du att det finns i din organisation/ditt företag? Delundersökning Aktiva åtgärder/attityder nov 2005**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Inga	26	49+	40+	29	13-	20	22	30	31	14-
1-2	26	24	28	21	26	37+	20	20	31	19
3-5	21	16	11-	23	22	26	23	24	15	29
6-15	17	10	13	16	24+	9	23+	16	18	20
Över 15	9	1	3	10	13+	8	10	9	5	18+
vet ej	1	0	5+	1	2	0	2	1	-	0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	1183	86	82	149	331	101	167	96	65	95

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 151. Tycker du som arbetsgivare att du får bättre lönsamhet om du har anställda med utländsk bakgrund?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Ja	21	15	11-	18	30,5+	22	25	18,5	13	30+
Nej	54	59	54	62	53	53	52	45	58	52
vet ej	24	26	35+	20	16,5-	25	23	36,5+	29	18
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	1183	86	82	149	331	101	167	96	65	95

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 152 På det hela taget, hur tycket du att integrationen i det svenska samhället fungerar?**

Svars-kategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Bra	4,5	1-	11+	5	3,5	3	4	3	7,5	2
Ganska bra	15,5	27+	16	13	10-	15	9-	19	28,5+	6-
Total bra	21	28	27	18	13,5	18	13	22	36	8
Ganska dåligt	39	33,5	26,5-	52+	43,5	34	42	45	24-	35
Dåligt	36	31,5	37,5	29	39	43	41	23-	38	48+
Total dåligt	75	65	64	81	82,5	77	83	68	62	83
Ingen åsikt	5	7	9	1	4	5	4	10	2	9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	1183	86	82	149	331	101	167	96	65	95

\*I denna grupp ingår även öarna.

**Tabell 153. Den gällande lagstiftningen mot diskriminering är nödvändig för att ge samma möjligheter för alla oavsett bakgrund?**

Svarskategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Instämmer	81	76	85	82	83,5	88	72,5-	69	80	85
Instämmer ej	16	17	11	17	13	10	25,5+	26	15	14
vet ej	3	7	4	1-	3,5	2	2	5	5	1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	1183	86	82	149	331	101	167	96	65	95

**Tabell 154. Arbetsgivare generellt bör arbeta mera aktivt för att motverka diskriminering av personer med utländsk bakgrund?**

Svarskategori	Alla	Norra Sverige	Norra Mellan-sverige	Östra Mellan-sverige	Stock-holms-omr	Väst-sverige	Göteborgs-omr.	Små-land*	Syd-sverige	Malmö-Omr
Instämmer	77	80	71,5	75,5	82+	69	79	76	87	74
Instämmer ej	17	11	27+	16	14	22	15	19	13	20
vet ej	6	9	1,5	8,5	4	9	6	5	0-	6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antal intervjuer	1183	86	82	149	331	101	167	96	65	95

\*I denna grupp ingår även öarna.



## 6. Regioner efter A-kod, A-region och Siforegistrering

<b>A-kod</b>	<b>A-region</b>	<b>Sifo-reg.</b>
59	Sundsvall	Norra Sverige
60	Härnösand\Kramfors	Norra Sverige
61	Sollefteå	Norra Sverige
62	Örnsköldsvik	Norra Sverige
63	Östersund	Norra Sverige
64	Umeå	Norra Sverige
65	Skellefteå	Norra Sverige
66	Lycksele	Norra Sverige
67	Piteå	Norra Sverige
68	Luleå\Boden	Norra Sverige
69	Haparanda\Kalix	Norra Sverige
70	Kiruna\Gällivare	Norra Sverige

<b>A-kod</b>	<b>A-region</b>	<b>Sifo-reg</b>
41	Kristinehamn	Norra mellansverige
42	Karlstad	Norra mellansverige
43	Säffle\Åmål	Norra mellansverige
44	Arvika	Norra mellansverige
52	Borlänge\Falun	Norra mellansverige
53	Avesta\Hedemora	Norra mellansverige
54	Ludvika	Norra mellansverige
55	Mora	Norra mellansverige
56	Gävle\Sandviken	Norra mellansverige
57	Bollnäs\Söderhamn	Norra mellansverige
58	Hudiksvall\Ljusdal	Norra mellansverige

<b>A-kod</b>	<b>A-region</b>	<b>Sifo-reg</b>
02	Norrköping	Östra mellansverige
03	Enköping	Östra mellansverige
04	Uppsala	Östra mellansverige
05	Nyköping	Östra mellansverige
06	Katrineholm	Östra mellansverige
07	Eskilstuna	Östra mellansverige
08	Mjölby\Motala	Östra mellansverige
09	Linköping	Östra mellansverige
10	Norrköping	Östra mellansverige
45	Örebro	Östra mellansverige
46	Karlskoga	Östra mellansverige
47	Lindesberg	Östra mellansverige
48	Västerås	Östra mellansverige
49	Köping	Östra mellansverige
50	Fagersta	Östra mellansverige
51	Sala	Östra mellansverige
56	Gävle\Sandviken	Östra mellansverige

<b>A-kod</b>	<b>A-region</b>	<b>Sifo-reg</b>
01	Stockholm\Södertälje	Stockholmsområdet

<b>A-kod</b>	<b>A-region</b>	<b>Sifo-reg</b>
31	Halmstad	Västsverige
32	Falkenberg\Varberg	Västsverige
33	Göteborg	Västsverige
34	Uddevalla	Västsverige
35	Trollhättan\Vänersborg	Västsverige
36	Borås	Västsverige
37	Lidköping\Skara	Västsverige
38	Falköping	Västsverige
39	Skövde	Västsverige
40	Mariestad	Västsverige

<b>A-kod</b>	<b>A-region</b>	<b>Sifo-reg</b>
33	Göteborg	Göteborgsområdet

<b>A-kod</b>	<b>A-region</b>	<b>Sifo-reg</b>
11	Jönköping	Småland och öarna
12	Tranås	Småland och öarna
13	Eksjö\Nässjö\Vetlanda	Småland och öarna
14	Värnamo	Småland och öarna
15	Ljungby	Småland och öarna
16	Växjö	Småland och öarna
17	Västervik	Småland och öarna
18	Hultsfred\Vimmerby	Småland och öarna
19	Oskarshamn	Småland och öarna
20	Kalmar\Nybro	Småland och öarna
21	Visby	Småland och öarna

<b>A-kod</b>	<b>A-region</b>	<b>Sifo-reg</b>
22	Karlskrona	Sydsverige
23	Karlshamn	Sydsverige
24	Kristianstad	Sydsverige
25	Hässleholm	Sydsverige
26	Ängelholm	Sydsverige
27	Helsingborg\Landskrona	Sydsverige
29	Ystad\Simrishamn	Sydsverige
30	Eslöv	Sydsverige

<b>A-kod</b>	<b>A-region</b>	<b>Sifo-reg</b>
28	Malmö\Lund\Trelleborg	Malmöområdet