

Inkluderings- og mangfoldsutvalget

Undersøkelse blant yrkesaktive medlemmer i Juristforbundet

Rapport, kortversjon

Oktober 2022



JURIST
FORBUNDET

Innhold

Side:

Bakgrunn og formål	3
Metode	4
Noen hovedfunn	6
Resultater:	7
Mangfold	7
Mangfoldsledelse – blant ledere	10
Inkludering	16
Diskriminering	19
De som har opplevd diskriminering	26

Bakgrunn og formål

Inkluderings- og mangfoldsutvalget ble oppnevnt av Landsmøtet i 2018. Utvalget skal jobbe for å fremme et mer inkluderende og mangfoldig arbeidsliv.

Utvalget tok våren 2020 initiativ til å gjennomføre en undersøkelse der hensikten var å kartlegge omfang av diskriminering blant våre medlemmer, samt hvordan virksomheter jobber med å forebygge og håndtere slike saker.

Årets undersøkelse er en oppfølger til den første. Skjemaet er betydelig revidert, men noen av de samme spørsmålene er beholdt for å se om det har skjedd en utvikling i perioden.

Formålet med årets undersøkelse er blant annet:

- å identifisere omfanget av diskriminering, hva slags diskriminering som er mest utbredt og i hvilke sammenhenger diskriminering foregår.
- å kartlegge inntrykket medlemmene har av hvordan det arbeides med mangfold og inkludering i deres virksomheter.
- å kartlegge hvordan ledere jobber med rekruttering og mangfoldsarbeidet i virksomheten.

Betraktninger rundt metoden

Begrepene mangfold, inkludering og diskriminering er «store» begreper som gir rom for individuelle forståelser, opplevelser og fortolkninger. Opplevelsen av hva som er diskriminering vil variere fra individ til individ, noe som gjør det utfordrende å kartlegge dette på en nøyaktig og objektiv måte.

For å redusere graden av individuell fortolkning noe, har vi ved introduksjonen til hvert begrep, presentert en definisjon av begrepet slik at alle har en felles forståelse av hva det inneholder. Definisjonene har vi hentet fra Regjeringen, IMDi (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet) og SSB *. Dette hindrer naturligvis ikke den individuelle opplevelsen av diskriminering, men er et forsøk på å ramme inn begrepene slik at de skal være forståelig for alle.

Det er verdt å kommentere at diskriminering kan ta både synlige og usynlige former. Av og til kan det være «en følelse» av at noe foregår, f.eks at man blir forbigått på jobb eller ikke har samme lønnsutvikling som andre, men uten at man kan dokumentere det. Dette er former for diskriminering som ikke er like lette å kartlegge i en undersøkelse, men vi håper med denne undersøkelsen at vi likevel får avdekket dette på en tilstrekkelig god måte ved at vi blant annet gir mange eksempler på ulike former for diskriminering underveis i undersøkelsen.

* Kilder:

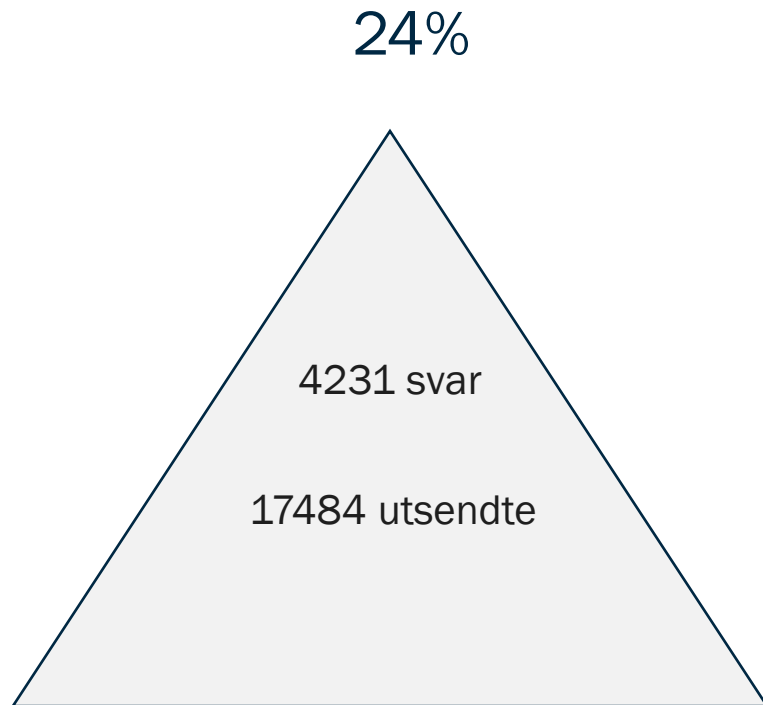
[Likestilling og mangfold - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)

[Handlingsplan \(ssb.no\)](https://www.ssb.no)

[Mangfold i arbeidslivet | IMDi](https://www.imdi.no)

Fakta om undersøkelsen

Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 27. september – 16. oktober, 2022, og ble sendt via e-post til alle yrkesaktive medlemmer i Juristforbundet. E-posten inneholdt en personlig lenke til undersøkelsen. Deltagelsen var på 24%. Følgende medlemmer har svart:



		Deltakerne	Reell fordeling, medlemsmassen
Kjønn	Mann	33%	39%
	Kvinne	67%	61%
Alder	Under 30 år	8%	9%
	30-40 år	31%	35%
	41-51 år	28%	27%
	52-62 år	27%	23%
	63 år +	8%	6%
Sektor	Stat	57%	50%
	Kommune	15%	9%
	Privat	26%	37%

Noen hovedfunn

Drøyt halvparten av medlemmene mener arbeidsplassen er opptatt av **mangfold, inkludering og diskriminering**.

Nesten 7 av 10 ledere mener arbeidsplassen er opptatt av mangfold når det skal rekrutteres nye medarbeidere. Mangfoldet de er mest opptatt av å ivareta er kjønn, bakgrunn og erfaring, samt alder. Mange ledere i staten er dessuten opptatt av opprinnelse og funksjonsevne.

2 av 10 lederne mener mangfold er et konkurransefortrinn, både for å speile kundegruppen, for å gi verdifulle innspill til virksomheten, samt at det kan være viktig i et internasjonalt marked.

Det er lav kjennskap til hvilke tiltak virksomheten iverksetter for å sikre mangfold og inkludering - og for å forebygge diskriminering, men det mest vanlige tiltaket som medlemmene kjenner til er bevissthet ved utforming av stillingsutlysninger. I privat sektor oppgir flere enn i offentlig sektor at det skjer ved beslutning om ny rolle eller tildeling av ansvar, samt i den daglige arbeidssituasjonen.

30% har opplevd diskriminering i arbeidslivet og **9%** har opplevd diskriminering siste året. Kvinner rapporterer i større grad enn menn om diskriminering, særlig om lønns- og arbeidsvilkår.

21% som har opplevd diskriminering har meldt fra, men kun 1 av 3 er fornøyd med håndteringen. Hovedårsaken til å ikke melde fra er en bekymring for at varsel kan få negative konsekvenser for mulighetene i framtiden.

Mangfold

Definisjon: «variasjoner i alder og livssituasjon, kjønn, kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet, funksjonsevne, opprinnelse, hudfarge, avstamning og språk, kultur, religion og livssyn, bakgrunn og erfaring».

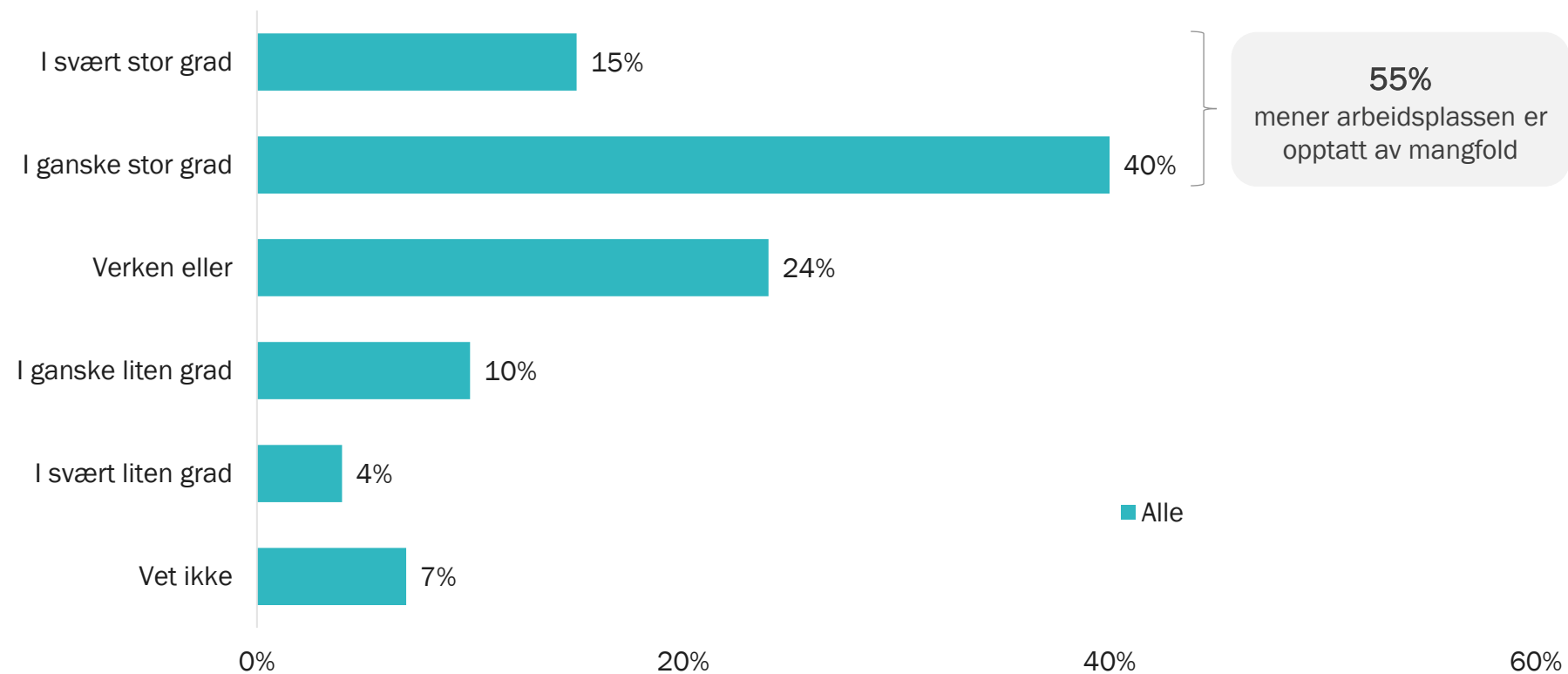


JURIST
FORBUNDET

Blant yrkesaktive medlemmer er det totalt sett 55% som mener arbeidsplassen er opptatt av mangfold.

Mangfold forstås i denne undersøkelsen som variasjoner i alder og livssituasjon, kjønn, kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet, funksjonsevne, opprinnelse, hudfarge, avstamning og språk, kultur, religion og livssyn, bakgrunn og erfaring*

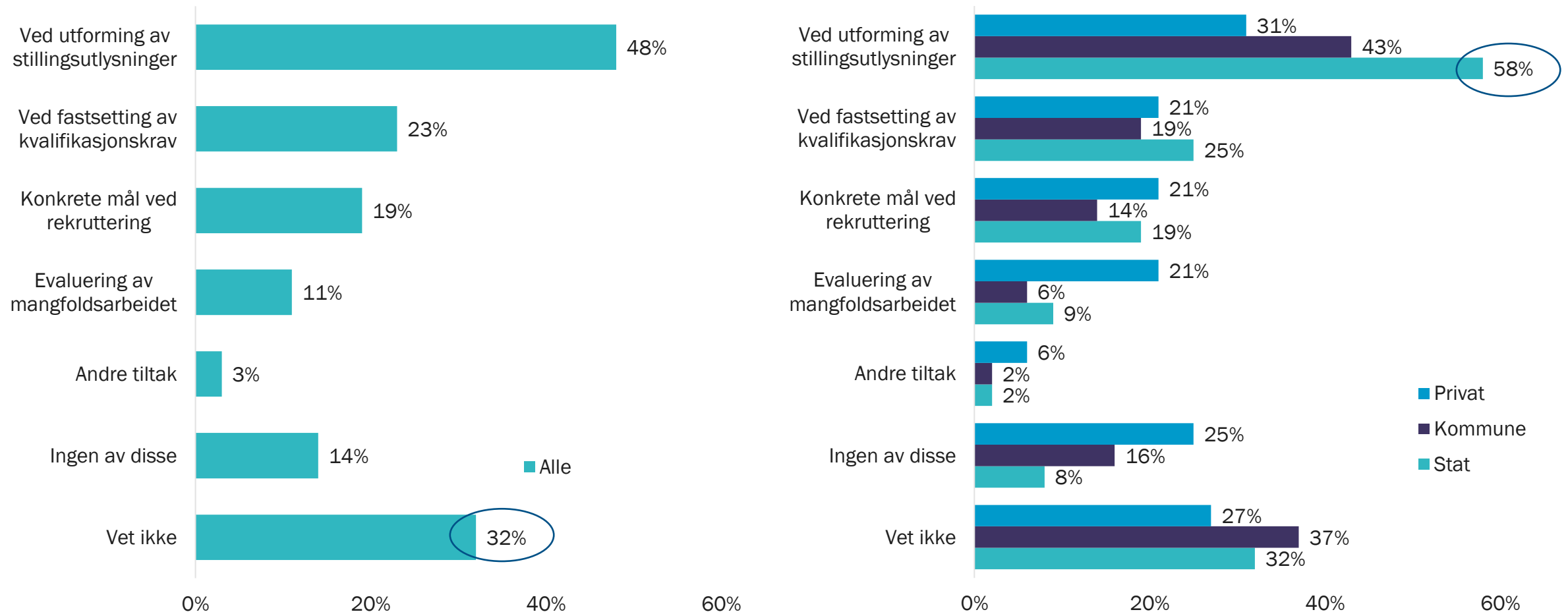
I hvilken grad er din arbeidsplass opptatt av mangfold?



* Kilde: [Likestilling og mangfold - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)

Det mest vanlige tiltaket for å sikre mangfold på arbeidsplassen er ved utforming av stillingsutlysninger, særlig i statlig sektor. 1 av 3 kjenner ikke til om arbeidsplassen gjennomfører tiltak for å sikre mangfoldet. 1 av 4 i privat sektor mener arbeidsgiver ikke gjennomfører noen tiltak.

Gjennomfører din arbeidsgiver/din arbeidsplass noen av følgende tiltak for å sikre mangfold på arbeidsplassen?



Mangfoldsledelse - blant ledere

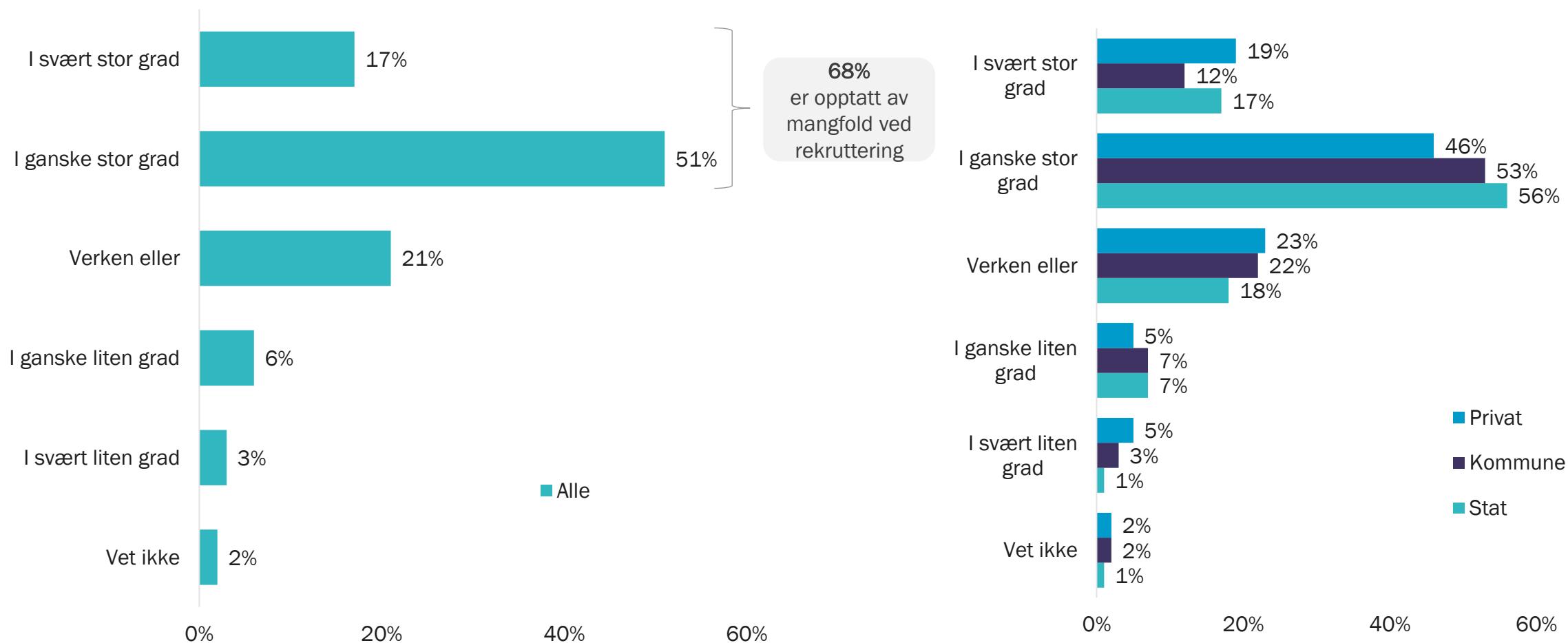
Definisjon: «en ledelsesstrategi for å fremme oppfatningen, anerkjennelsen og implementeringen av mangfold i organisasjoner og institusjoner».



JURIST
FORBUNDET

Blant ledere er det totalt sett 68% som mener arbeidsplassen er opptatt av mangfold når det skal rekrutteres nye medarbeidere – noen flere i statlig enn i øvrige sektorer

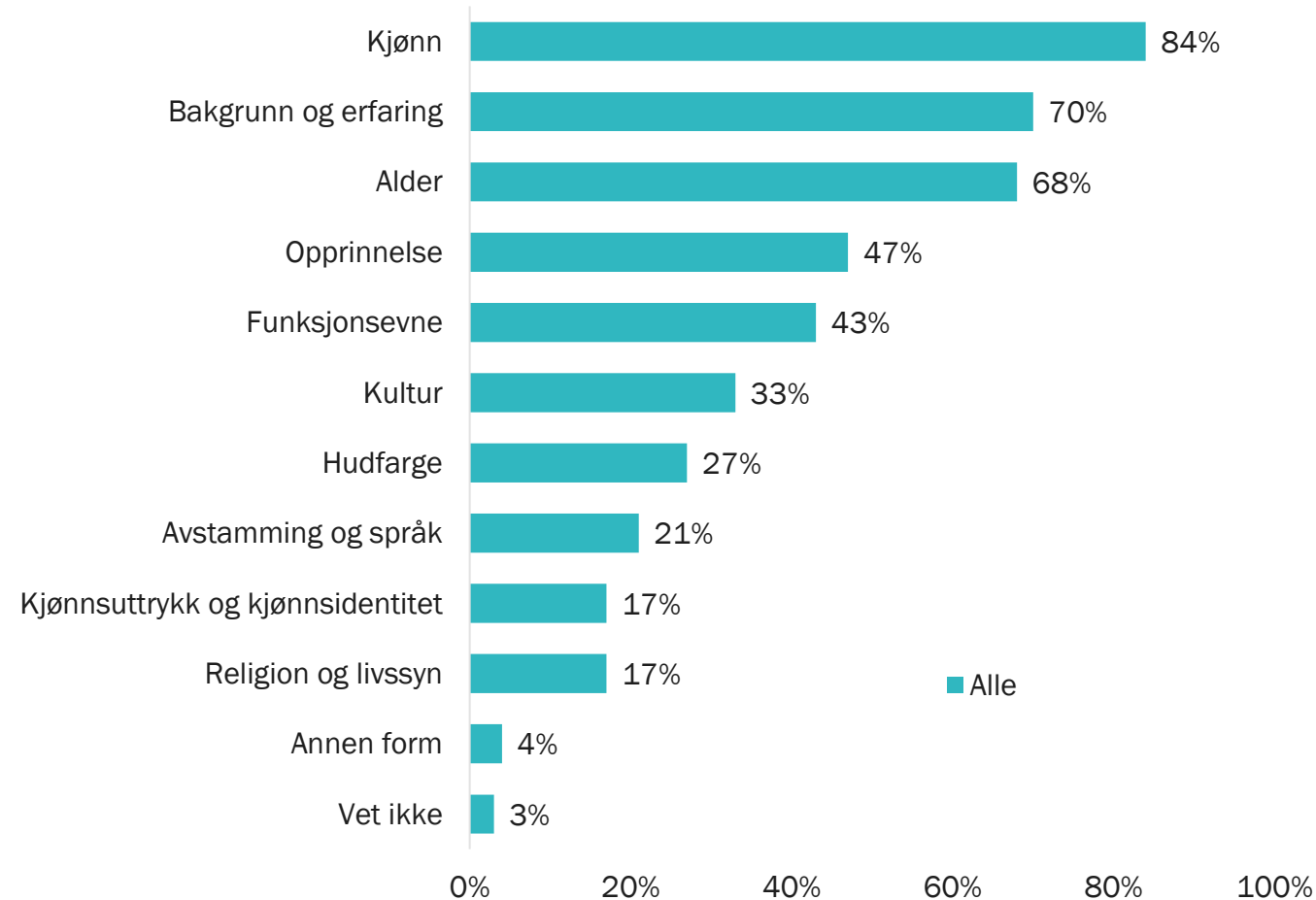
I hvilken grad er dere opptatt av mangfold når du/dere skal rekruttere nye medarbeidere? Stilt til ledere og de som er involvert i rekrutteringsprosesser*



* Leder i denne sammenhengen er leder med personalansvar.
De som er involvert i rekrutteringsprosesser skal ha beslutningsmyndighet

Svært mange ledere er opptatt av å ivareta et kjønns mangfold i virksomheten. I tillegg er mange opptatt av bakgrunn og erfaring, samt alder. Mange i staten er også opptatt av opprinnelse og funksjonsevne

Hvilken type mangfold er dere opptatt av å ivareta i virksomheten? Stilt til ledere og de som er involvert i rekrutteringsprosesser, og som er opptatt av mangfold ved rekruttering



	Privat	Kommune	Stat
Kjønn	87 %	88 %	81 %
Bakgrunn og erfaring	69 %	77 %	68 %
Alder	64 %	79 %	67 %
Opprinnelse	44 %	38 %	55 %
Kultur	39 %	29 %	31 %
Hudfarge	32 %	21 %	26 %
Funksjonsevne	25 %	43 %	59 %
Avstamning og språk	24 %	11 %	23 %
Religion og livssyn	24 %	11 %	14 %
Kjønnsuttrykk/kjønnsidentitet	19 %	15 %	16 %
Annet mangfold	5 %	4 %	2 %

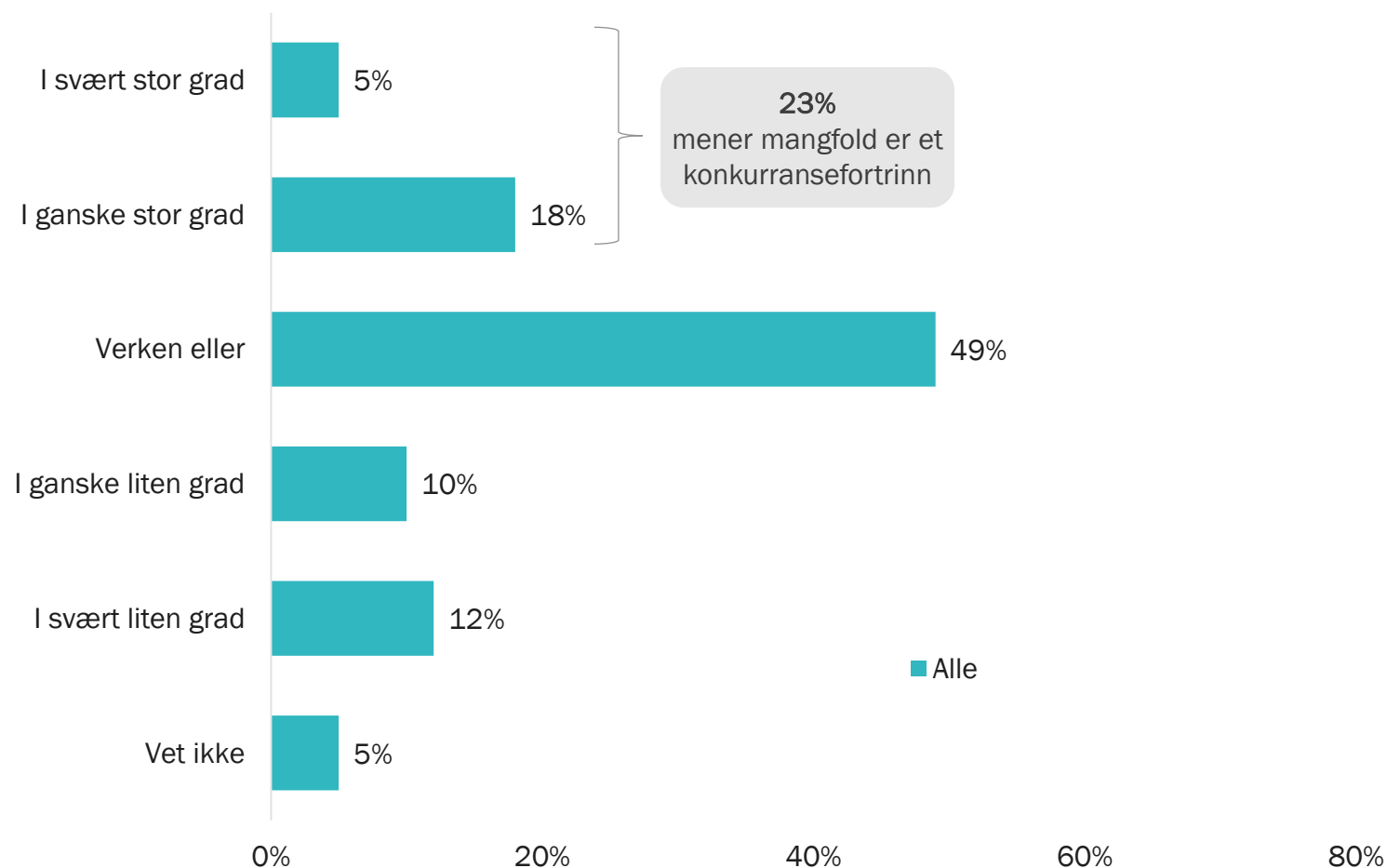
Forskning fra Norge viser at arbeidsgivere er positive til å rekruttere integrerte minoriteter, men skeptiske til personer med psykiske lidelser og til enkelte fysiske funksjonsnedsettelse, f.eks. synshemming og bruk av rullestol *

* Kilde:

<https://norceresearch.brage.unit.no/norceresearch-xmlui/bitstream/handle/11250/2624405/Resultatrapport%20Mangfold%20p%20E5%20arbeidsplassen.pdf?sequence=5>

23% opplever at mangfold er et konkurransefortrinn for sin virksomhet. Noen flere i privat enn offentlig sektor opplever dette, men i privat sektor er situasjonen noe polarisert. Nesten 1 av 4 ledere i denne sektoren opplever at det ikke er et konkurransefortrinn

Opplever du at mangfold er et konkurransefortrinn for din virksomhet? Stilt til ledere og de som er involvert i rekrutteringsprosesser



	Privat	Kommune	Stat
I svært stor grad	9%	3%	3%
I ganske stor grad	22%	11%	18%
Verken eller	42%	57%	54%
I ganske liten grad	11%	9%	8%
I svært liten grad	12%	13%	12%
Vet ikke	4%	7%	5%



Blant de som opplever mangfold som et konkurransefortrinn er det ulike årsaker som trekkes fram. Mange nevner at det er viktig for å speile kundegruppen, at de har kunder som etterspør en viss type kompetanse, det gir verdifulle innspill til bedriften, samt er viktig i et internasjonalt marked

På hvilken måte er mangfold et konkurransefortrinn for din virksomhet?

Stilt til de som opplever mangfold som et konkurransefortrinn. Fritekstspørsmål. Noen utvalgte svar

«Større mangfold i meninger og ideer for virksomheten, verdifulle innspill, viktig å speile aktørene vi forholder oss til»

«Vi har ansatte med annet morsmål enn norsk som hjelper oss å "rekruttere" klienter med samme morsmål. Kjønn spiller også ofte en rolle ved at klienter etterspør enten kvinnelig eller mannlig advokat/ fullmektig i bestemte typer saker»

«Flere ideer, nyanser i diskusjoner, Medlemmer føler seg representert. Bedre arbeidsmiljø»

«Arbeidsoppgavene våre er kompliserte og vi trenger mange ulike typer kompetanse for å kunne løse oppgavene våre»

«Internasjonale aspekt er viktig»

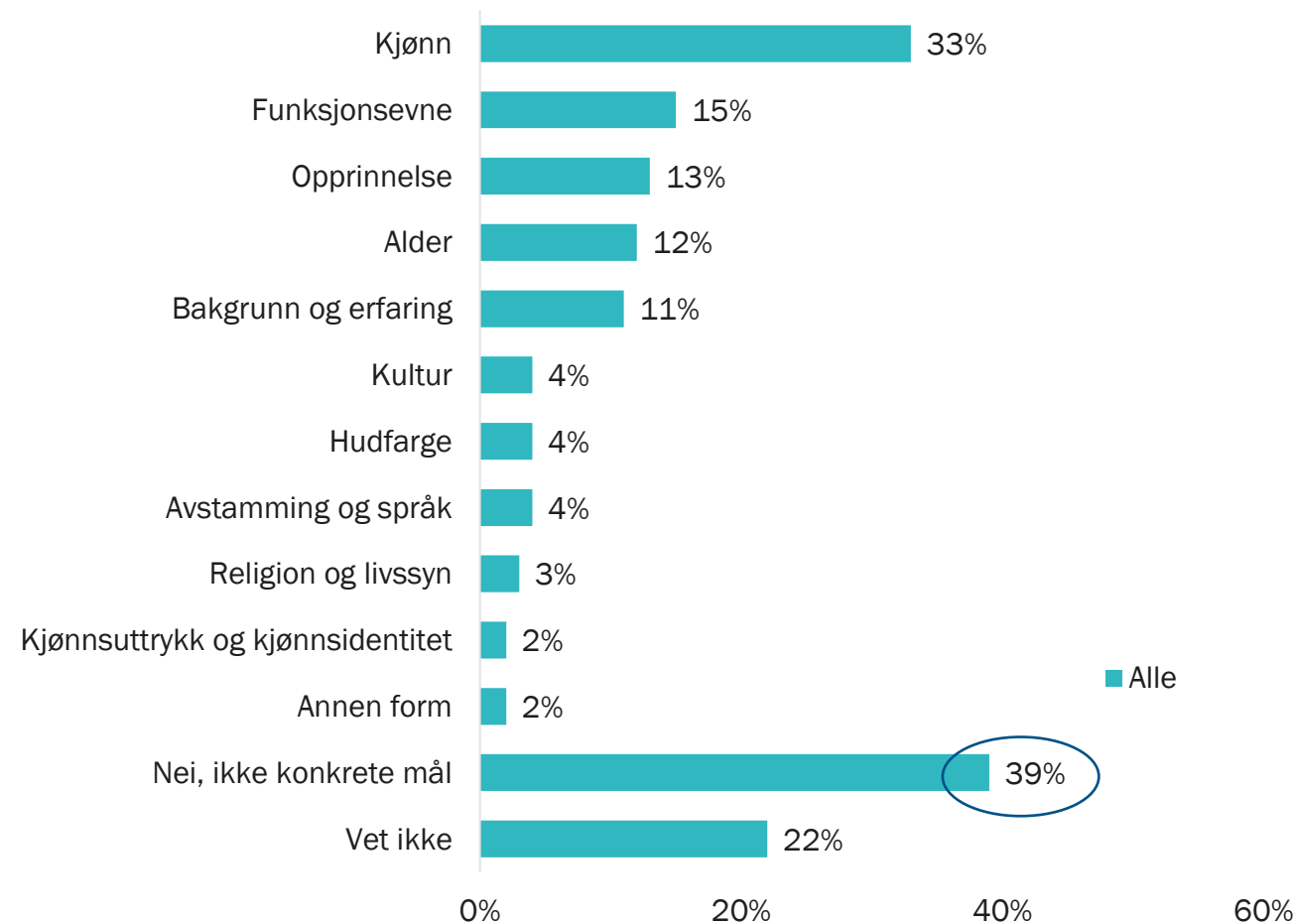
«1. Vi skal speile samfunnet. Oslo har stort mangfold på mange områder.
2. vi trenger kompetansen mangfoldet har: språk, kjønn, erfaringer etc»

«Mangfold måles og vektlegges hos kunder»

«Skaper identitet hos en større kundegruppe»

Rundt 4 av 10 virksomheter har satt opp målbare krav til mangfold. Mest vanlig er krav om kjønns- mangfold, særlig i privat sektor. Mindre vanlig, men oppgitt av minst 1 av 10 er funksjonsevne, opprinnelse, alder og bakgrunn/erfaring. 26% i staten har satt mål for funksjonsevne, mens kun 3% i privat sektor har mål om dette

Har virksomheten satt opp målbare krav til mangfold på noen av følgende områder? Stilt til alle, ikke bare ledere



	Privat	Kommune	Stat
Kjønn	42 %	19 %	30 %
Funksjonsevne	3 %	14 %	26 %
Opprinnelse	7 %	12 %	18 %
Alder	13 %	9 %	12 %
Bakgrunn og erfaring	10 %	13 %	11 %
Kultur	6 %	1 %	5 %
Hudfarge	4 %	3 %	3 %
Avstamning og språk	5 %	2 %	3 %
Kjønnsuttrykk/kjønnsidentitet	2 %	1 %	2 %
Religion og livssyn	3 %	4 %	2 %
Annet mangfold	2 %	1 %	3 %
Nei, ingen mål	45 %	48 %	29 %
Vet ikke	12 %	27 %	29 %

Inkludering

Definisjon: «ethvert fysisk, teknisk, praktisk, sosialt, økonomisk eller pedagogisk grep for å bidra til økt deltakelse».

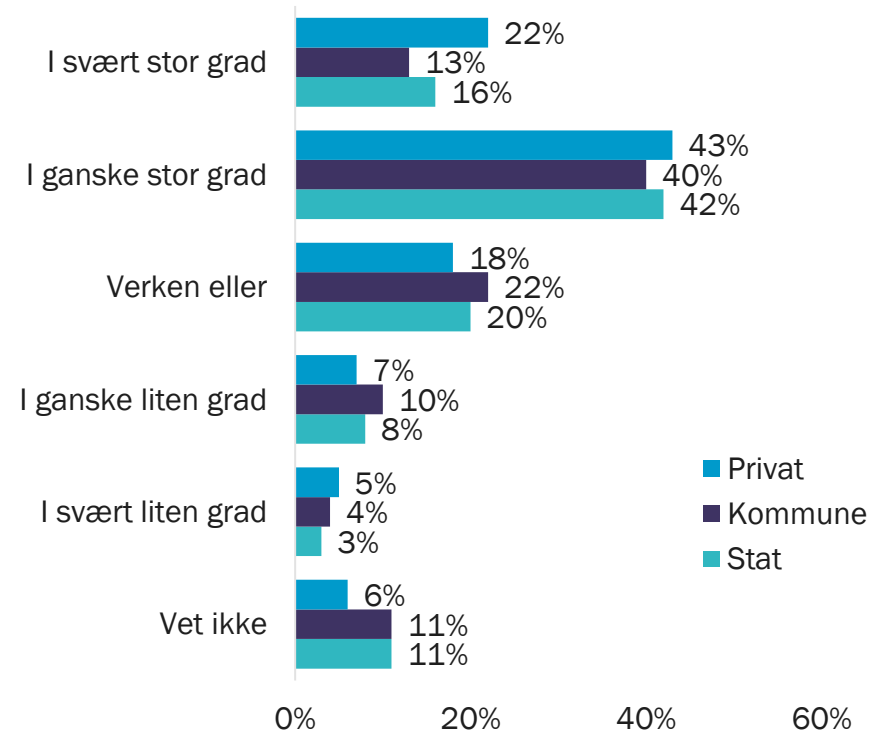
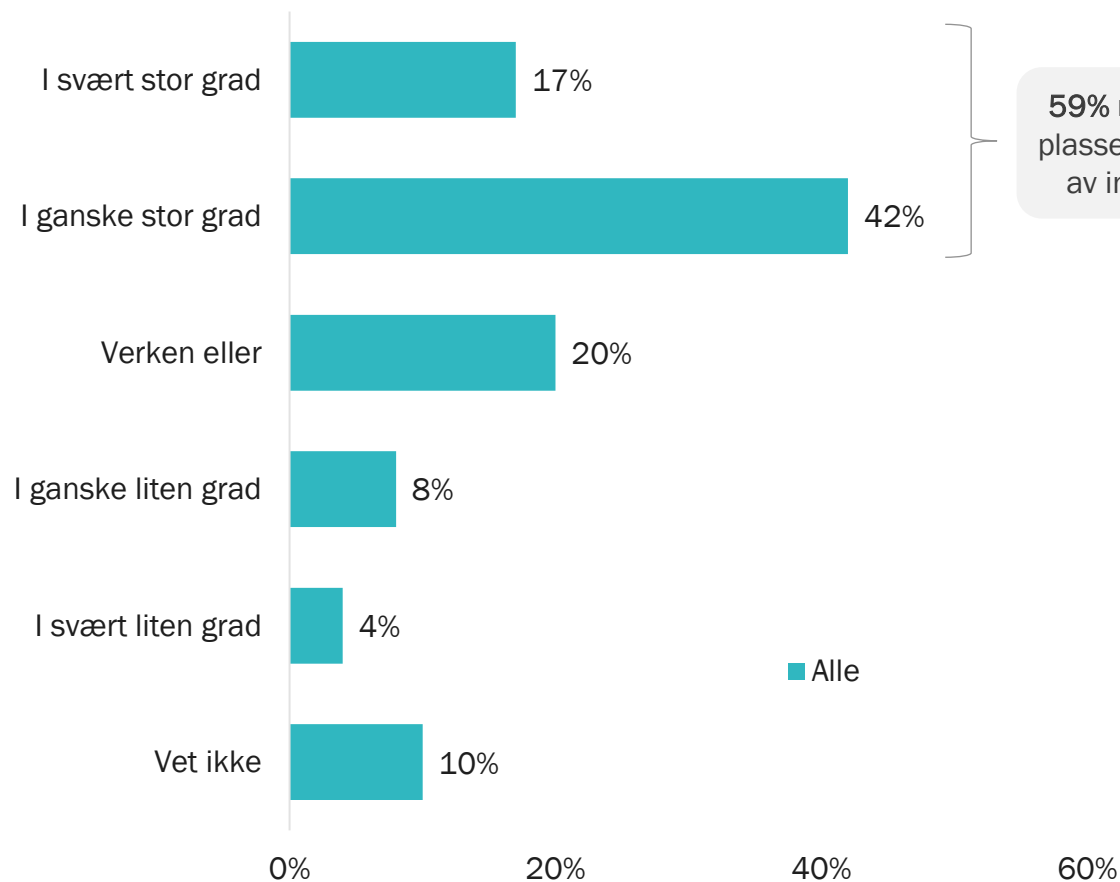


JURIST
FORBUNDET

59% mener arbeidsplassen er opptatt av inkludering. Medlemmer i privat sektor oppgir dette i noe større grad enn de i offentlig sektor

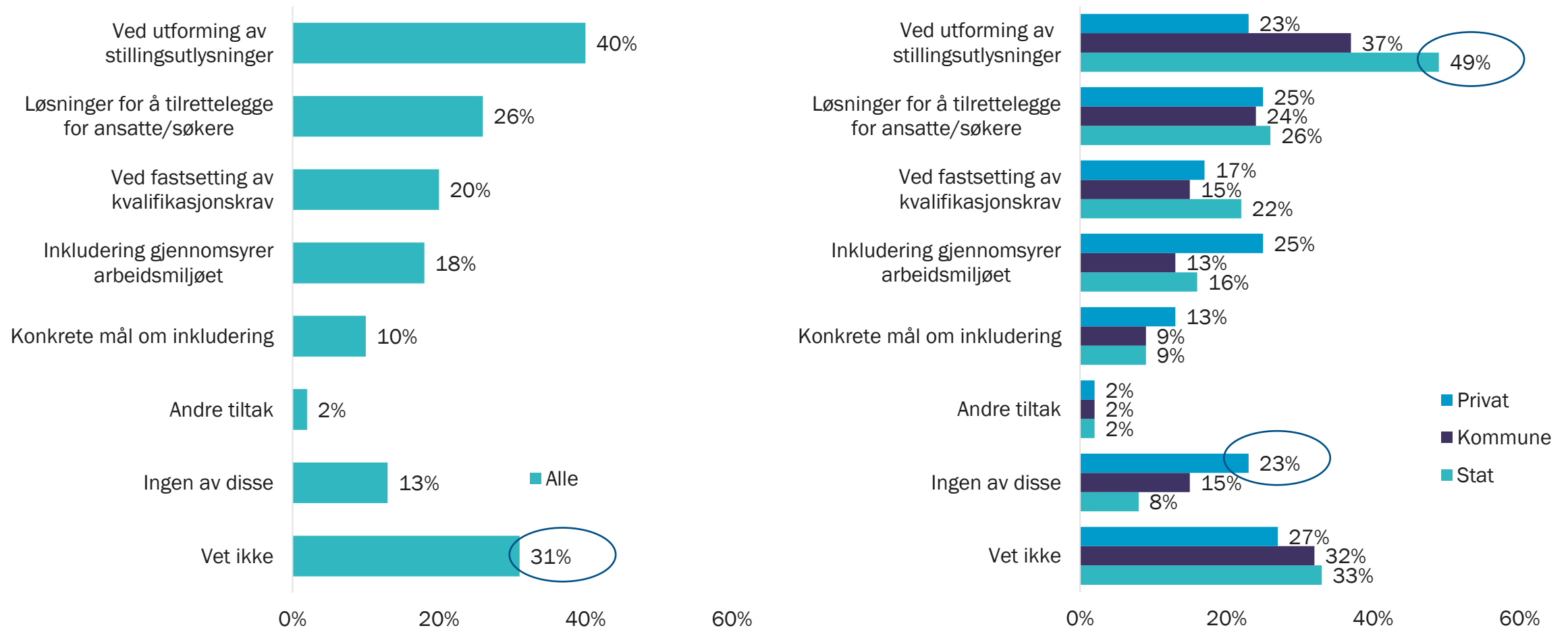
I hvilken grad er din arbeidsplass opptatt av inkludering?

Inkludering forstås i undersøkelsen som ethvert fysisk, teknisk, praktisk, sosialt, økonomisk eller pedagogisk grep for å bidra til økt deltakelse



Det mest vanlige tiltaket for å sikre inkludering på arbeidsplassen er ved utforming av stillingsutlysninger, særlig i staten. Rundt 1 av 3 kjenner ikke til om arbeidsplassen gjennomfører tiltak

Gjennomfører din arbeidsgiver/din arbeidsplass noen av følgende tiltak for å sikre inkludering på arbeidsplassen?



Diskriminering

Definisjon: «forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, alder, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver eller kombinasjoner av disse».



JURIST
FORBUNDET

Totalt har 30% opplevd diskriminering. 27% rapporterer om diskriminering i forbindelse med lønns- og arbeidsvilkår, 17% i forbindelse med rekruttering og ansettelse og nesten like mange i forbindelse med beslutning om ny rolle/tildeling av ansvar

Har du selv opplevd diskriminering i noen av følgende situasjoner?



30%
har opplevd diskriminering på ett eller flere områder



Kvinner har i langt større grad enn menn opplevd å bli diskriminert. Aldersgruppen 30-40 år rapporterer i størst grad om diskriminering, særlig i forbindelse med lønns- og arbeidsvilkår, beslutning om ny rolle/tildeling av ansvar og rekruttering/ansettelse

Har du selv opplevd diskriminering i noen av følgende situasjoner? Fordelt på ulike grupper

	Privat	Kommune	Stat	Kvinne	Mann	Under 30 år	30-40 år	41-51 år	52-62 år	63 år+
Lønns- og arbeidsvilkår	24 %	30 %	28 %	34 %	12 %	24 %	35 %	23 %	24 %	23 %
Beslutning om ny rolle/tildeling av ansvar	18 %	17 %	15 %	19 %	11 %	16 %	22 %	13 %	14 %	19 %
Rekruttering og ansettelse	18 %	18 %	16 %	19 %	13 %	12 %	21 %	14 %	17 %	17 %
I arbeidsmiljøet	14 %	17 %	12 %	17 %	7 %	18 %	18 %	12 %	11 %	11 %
Utførelse av arbeidsoppgaver	13 %	17 %	12 %	16 %	6 %	14 %	17 %	11 %	10 %	10 %
Jobbrelatert arrangement	10 %	7 %	9 %	11 %	5 %	12 %	12 %	9 %	7 %	4 %
Omorganisering, oppsigelse og nedbemanning	5 %	5 %	4 %	5 %	4 %	1 %	4 %	3 %	6 %	11 %
Digitalt forum i tilkn til jobben	3 %	3 %	2 %	3 %	1 %	2 %	2 %	3 %	3 %	2 %



I «Livskvalitetsundersøkelsen» fra SSB kommenteres det på at: «Flere kvinner enn menn oppgir å ha opplevd diskriminering totalt sett, henholdsvis 25 og 19 prosent. Kvinner opplever i større grad diskriminering på bakgrunn av kjønn, sykdom og alder. Menn opplever mer diskriminering knyttet til politiske holdninger og hudfarge.»

* Kilde: [En av fem opplever diskriminering \(ssb.no\)](https://ssb.no)

I fritekstsvarene nevnt under «annen form for diskriminering» nevnes noe av den skjulte og mindre tydelige diskrimineringen som enkelte opplever og føler, men som ikke så lett dokumenteres; blant annet forbigåelse i stilling og/eller lønn, favorisering og »trynetillegg» er forhold som nevnes av flere

Har du selv opplevd diskriminering i noen av følgende situasjoner? Nevnt under «annet». Noen utvalgte sitater:

«Det er ikke så lett å skulle konstatere at man har blitt diskriminert, det er vel mer en antakelse om det kan ha forekommet i søknadsprosess til stillinger.»

«Jeg var på intervju en gang i et advokatkontor hvor det skinte veldig gjennom at det var et problem at jeg da hadde tre barn i barneskolealder.»

«Brudd på kvalifikasjonsprinsippet.»

«Ubegrunnet forbigåelse ("trynefaktor"?).»

«Det diskrimineres ut ifra hvem som kjenner hvem fra tidligere, hvem som liker hvem. Noen har "fripass" til å gjøre som de vil mens andre må innordne seg under reglene på arbeidsplassen. Det ert ikke nødvendig for visse personer å gå riktig tjenestevei for eks.»

«Forskjellsbehandling av ansatte ved andre kontorsteder enn der ledelsen sitter..»

«Det virker som "trynefaktor"/favorisering er rimelig utbredt.»

«lav takhøyde gir servile ansatte. Tydelige og faglig sterke personer risikerer å ikke få lønn som fortjent men heller holdes igjen.»

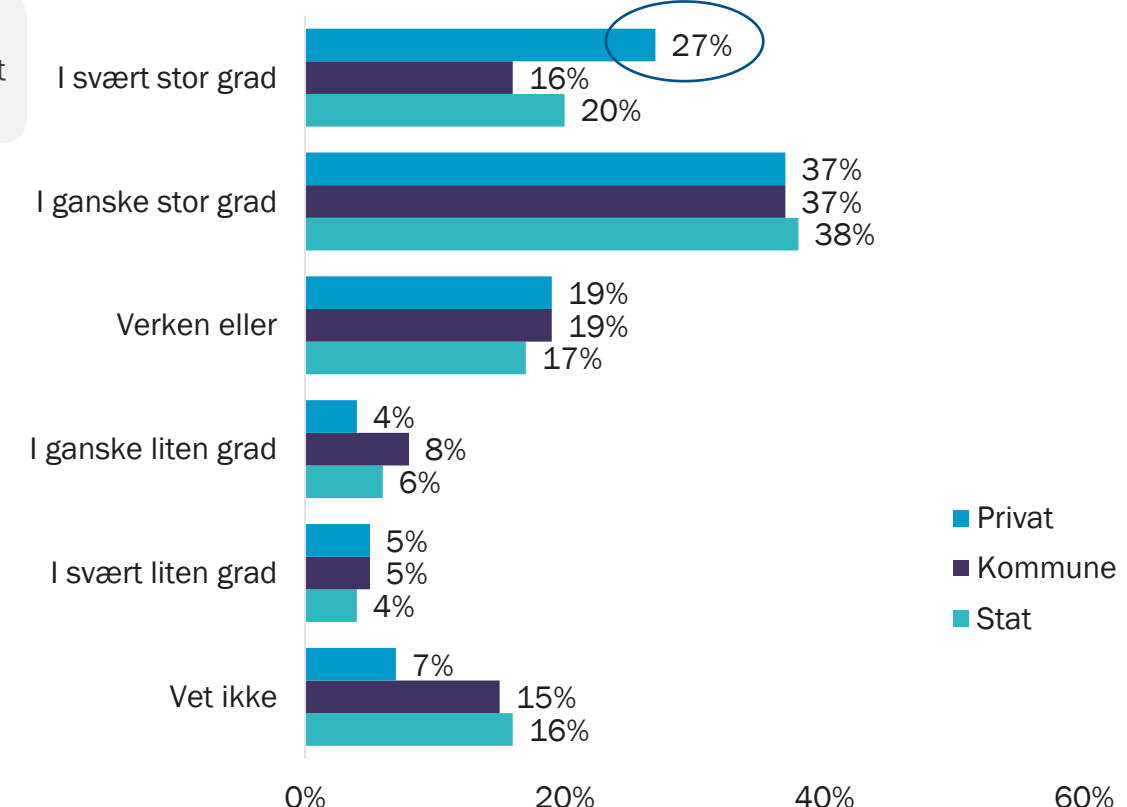
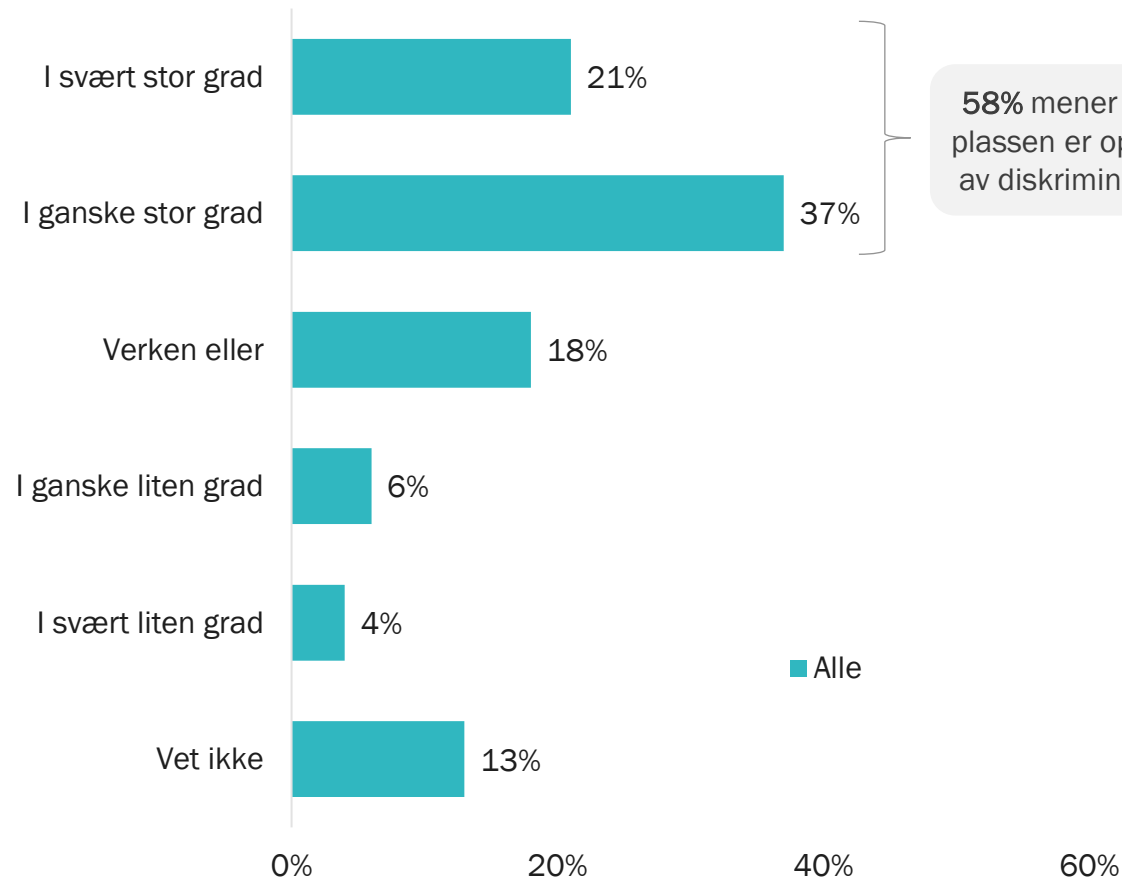
«Faglig uenighet og flagging av ulikt syn enn ledelsen er trolig medvirkende til lavere lønn.»

«Sykdom.»

58% mener arbeidsplassen er opptatt av diskriminering. Medlemmer i privat sektor oppgir dette i noe større grad enn de i offentlig sektor

I hvilken grad er din arbeidsplass opptatt av diskriminering?

En vanlig måte å definere **diskriminering** på er «Forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, alder, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver eller kombinasjoner av disse»*



62% er enige i utsagnet «vi er opptatt av å forebygge diskriminering», mens kun 45% mener det ikke har vært diskriminering på arbeidsplassen siste året. 30% svarer «vet ikke» på utsagnet «de fleste som opplever diskriminering hos oss varsler om det». Til dette utsagnet er det også 27% som ikke er enige

Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn? De som svarer «helt enig» eller «ganske enig» på utsagnet

62% enige

«Vi er opptatt av å forebygge diskriminering»

45% enige
(23% uenige)

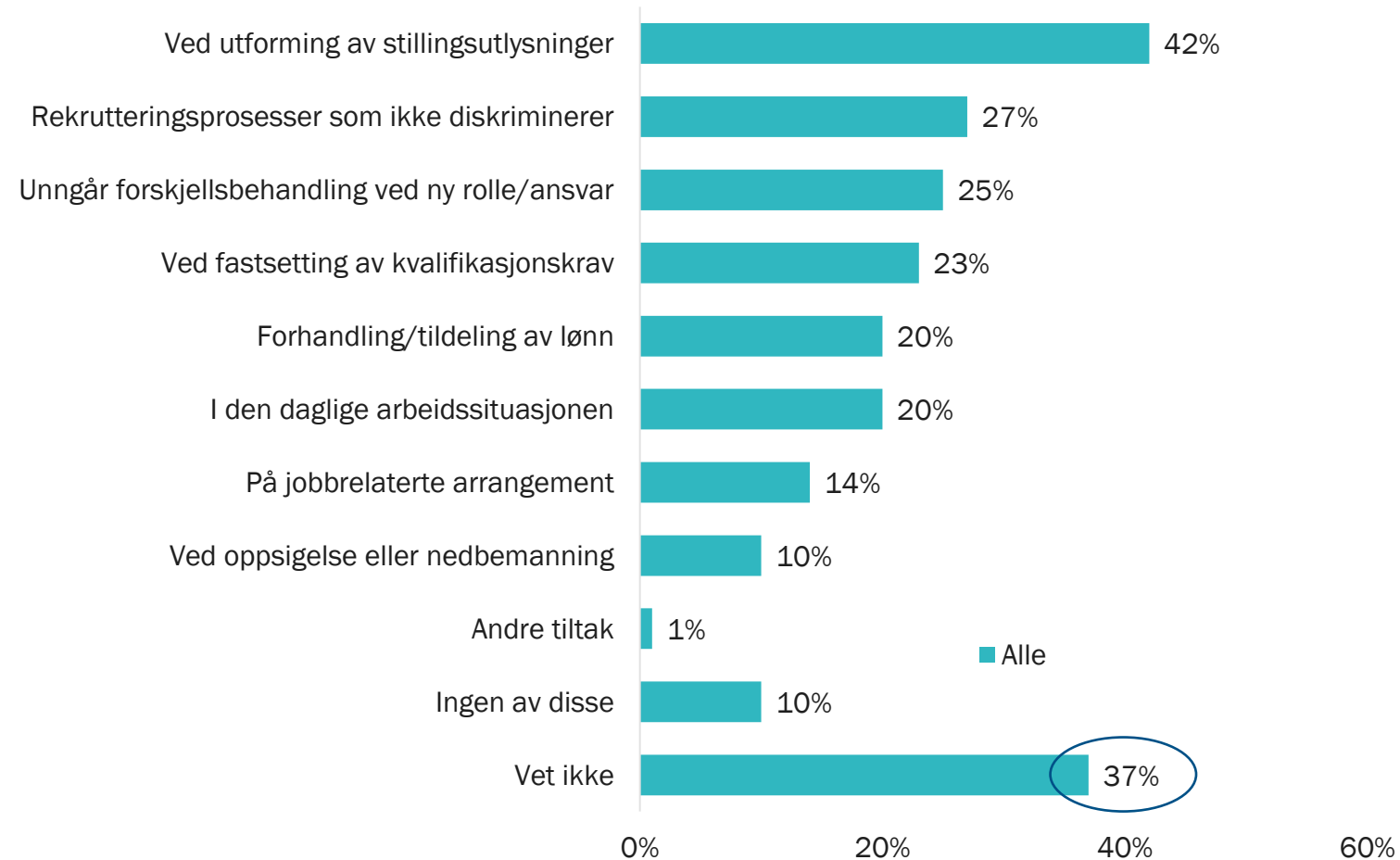
«Tror ikke det har vært diskriminering på arbeidsplassen siste året»

27% enige
(30% vet ikke)

«De fleste som opplever diskriminering hos oss varsler om det»

Det mest vanlige tiltaket for å forebygge diskriminering på arbeidsplassen er ved utforming av stillingsutlysninger. 37% kjenner ikke til om arbeidsplassen gjennomfører tiltak

Gjennomfører din arbeidsgiver/din arbeidsplass noen av følgende tiltak for å forebygge diskriminering?



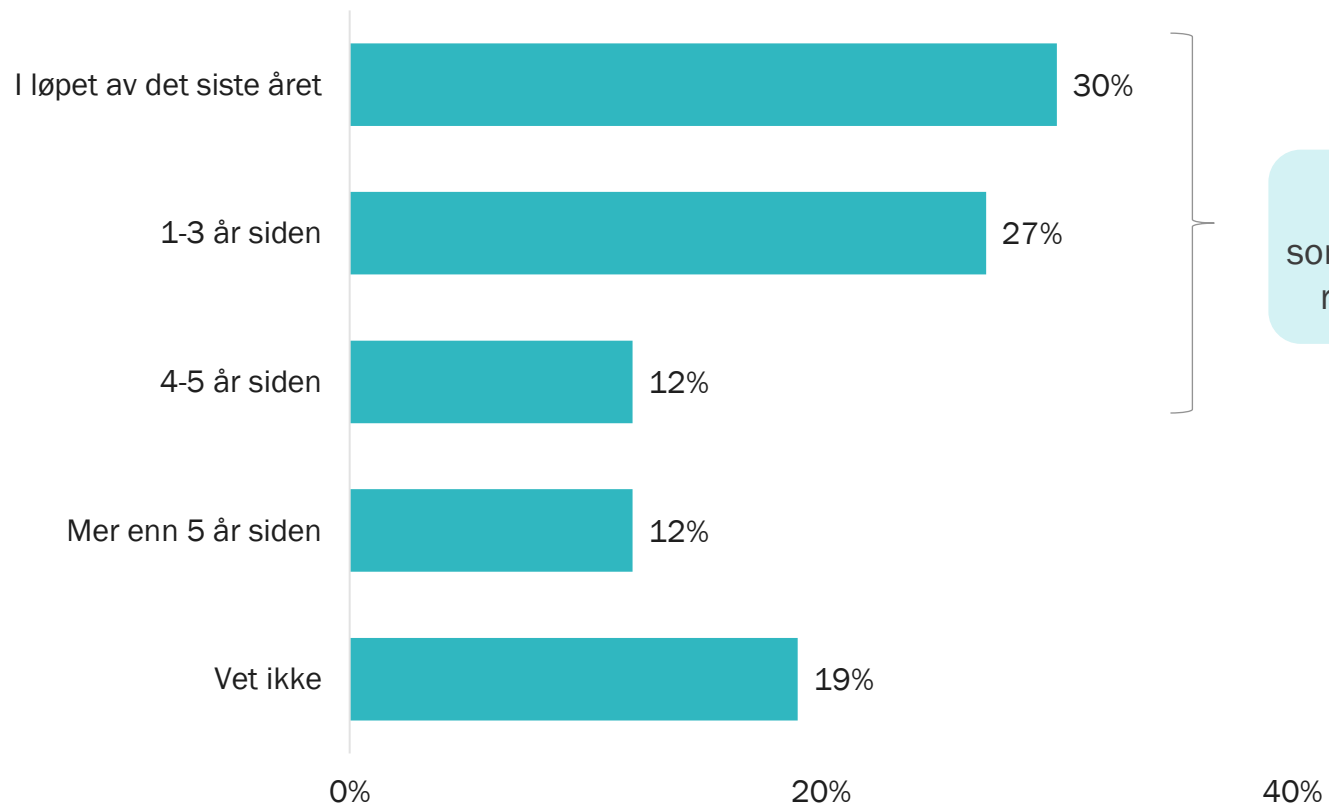
De som har opplevd diskriminering



JURIST
FORBUNDET

Blant de som har opplevd diskriminering er det 30% som har opplevd dette det siste året. Det er i tråd med forskning fra SSB, som viser omtrent samme tall.

Når ble du sist diskriminert? Stilt til de som har opplevd diskriminering (N=1276)



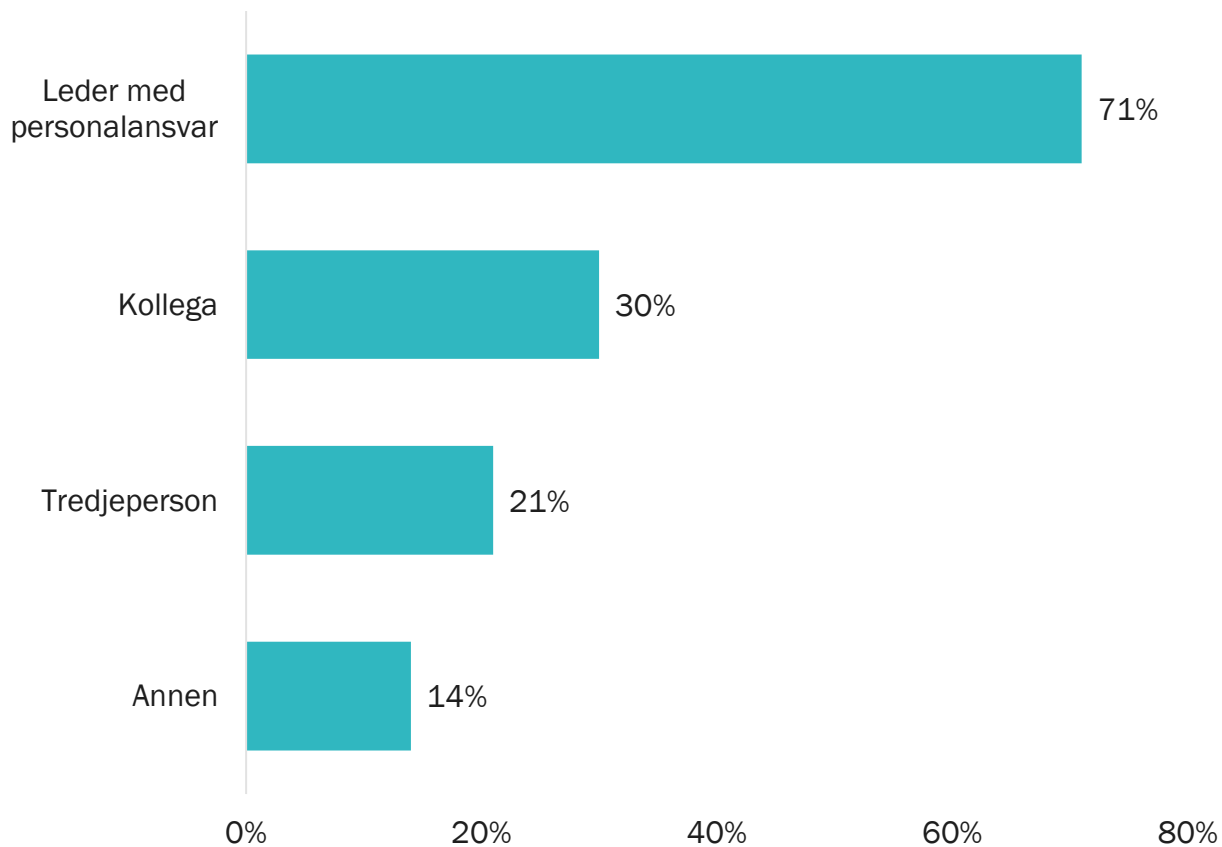
75%
som har opplevd diskriminering de siste fem årene,
rapporterer at det har skjedd mer enn én gang.

I «Livskvalitetsundersøkelsen» til SSB oppgir mer enn én av tre som har opplevd diskriminering, at de har opplevd diskriminering det siste året (Kilde: SSB)

Blant de som har opplevd diskriminering de siste 5 årene er det nesten 3 av 4 som har blitt diskriminert av leder med personalansvar. 30% har blitt diskriminert av en kollega

Hvem har diskriminert deg?

Stilt til de som har opplevd diskriminering de siste 5 årene (N=877)



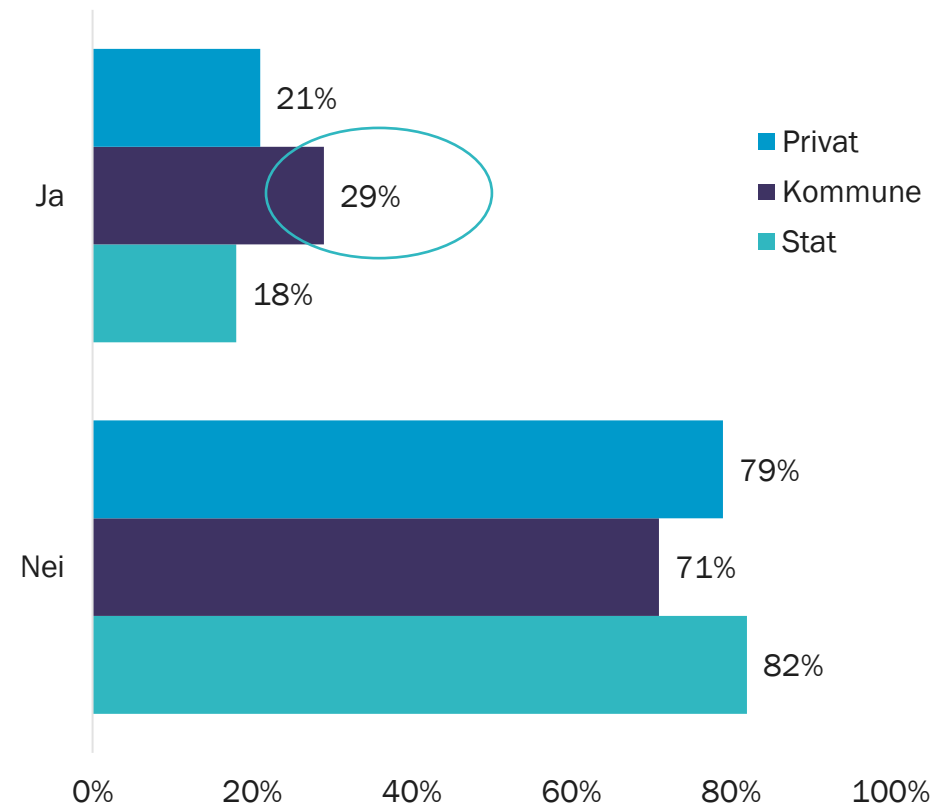
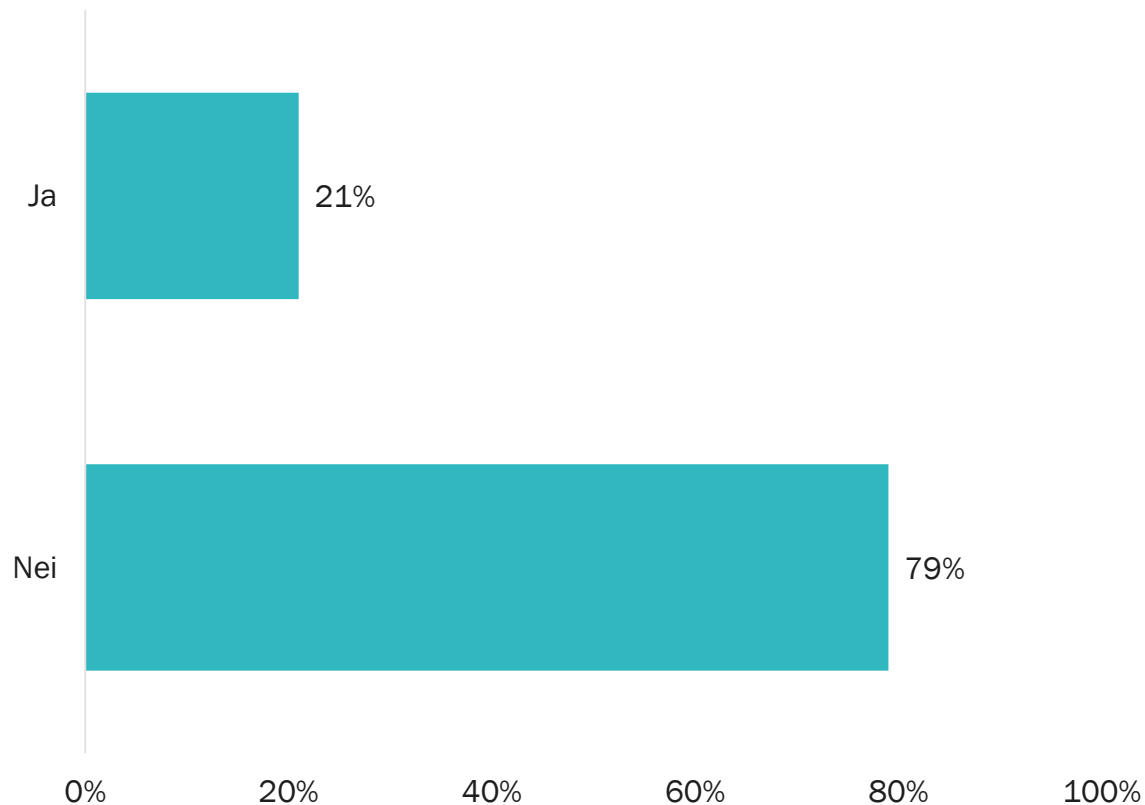
I 2020 oppga 73% at de hadde blitt diskriminert av leder med personalansvar



21% av de som har opplevd diskriminering de siste 5 årene har meldt fra om det; flest i kommunal sektor har meldt fra

Har du meldt fra om diskrimineringen?

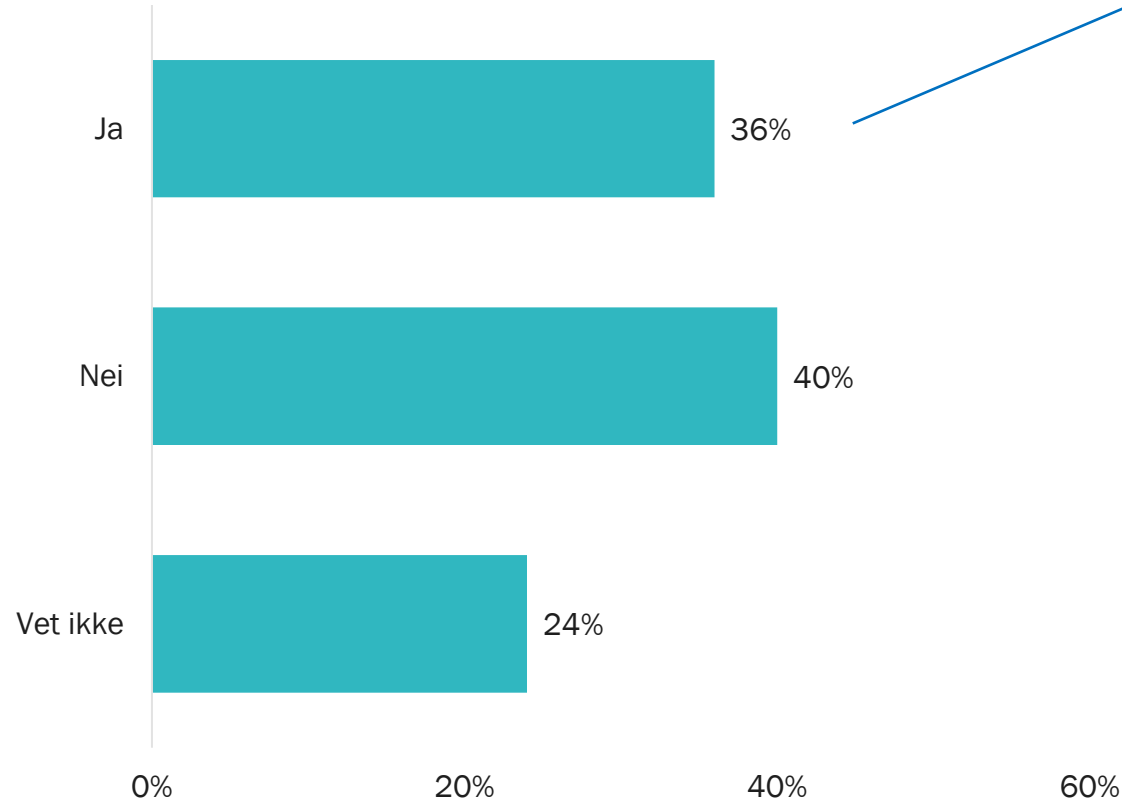
Stilt til de som har opplevd diskriminering de siste 5 årene (N=877)



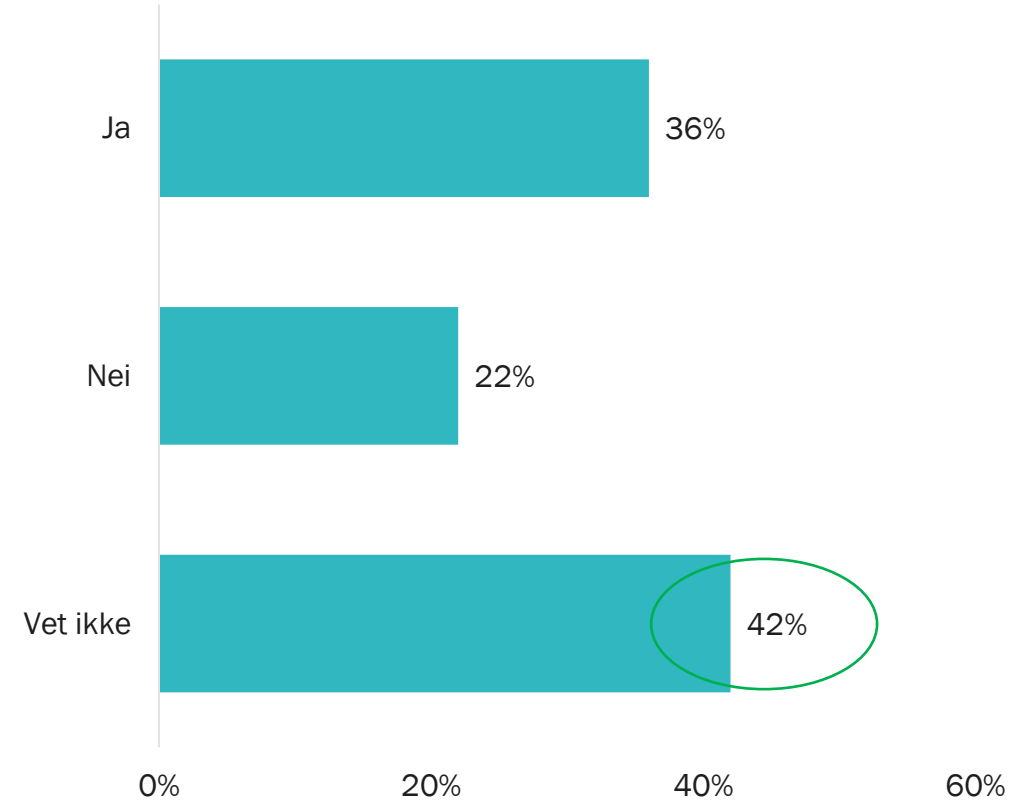
I 2020 oppga 27% at de hadde meldt fra om diskrimineringen

36% av de som har meldt fra om diskriminering opplever at saken har blitt fulgt opp. Av dem oppgir 36% at rutiner ble fulgt. 42% svarte «vet ikke»

Ble saken fulgt opp etter at du varslet om hendelsen?
Stilt til de som har meldt fra om diskriminering (N=189)



Ble rutiner fulgt?
Stilt til de som har fått saken fulgt opp (N=67)

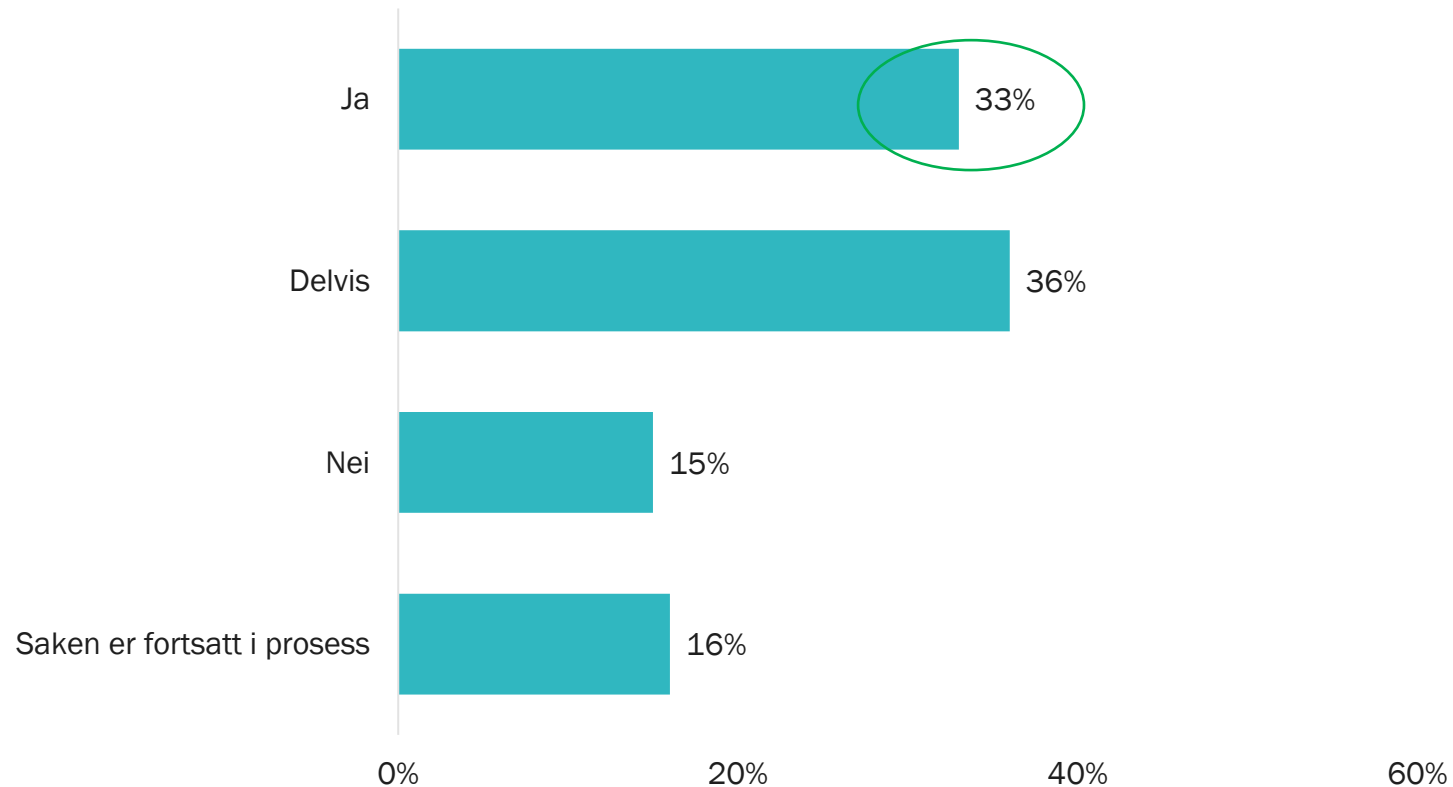


I 2020 oppga 34% at saken ble fulgt opp

33% er fornøyd med hvordan saken ble fulgt opp. 36% oppgir at de er delvis fornøyd

Er du fornøyd med hvordan saken ble fulgt opp?

Stilt til de som har fått saken fulgt opp (N=67)



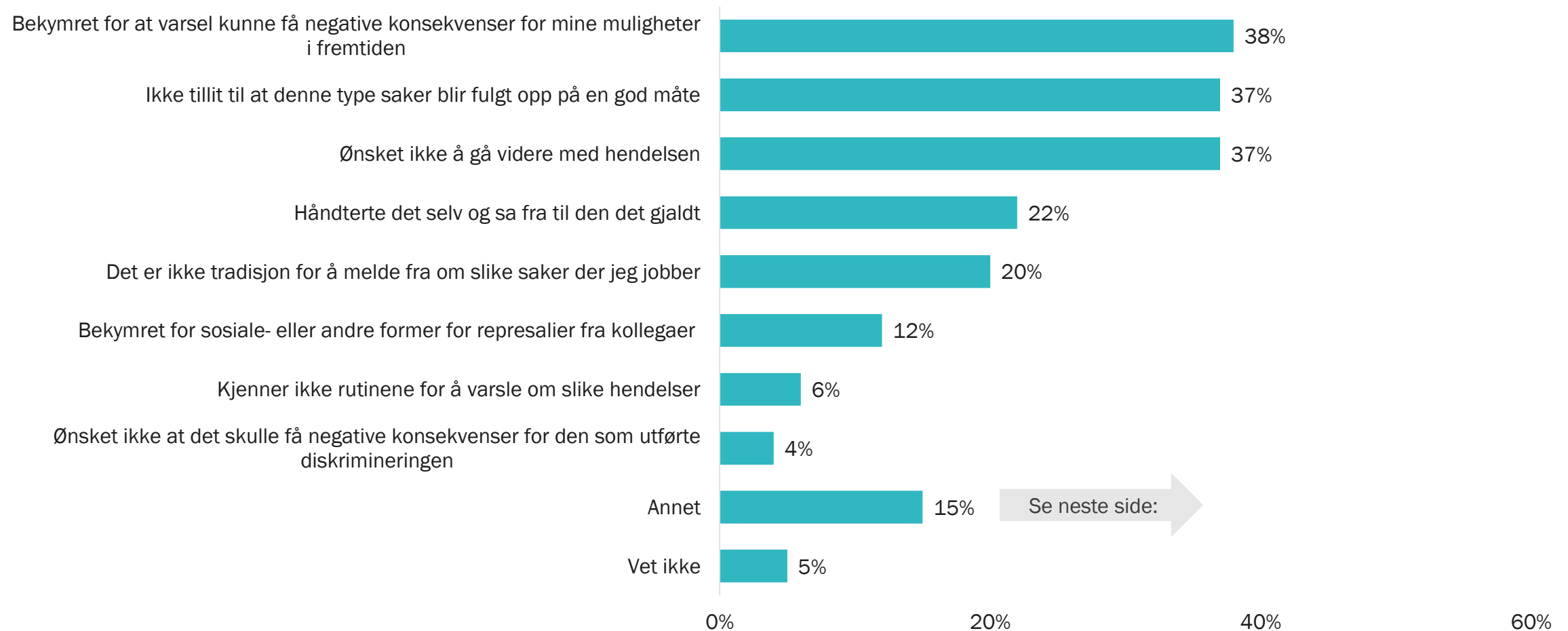
80% meldte fra til nærmeste leder eller annen leder med personalansvar. 31% meldte fra til tillitsvalgt og 23% til kollega



I 2020 hadde spørsmålet svaralternativene ja/nei/vet ikke. Alternativet «delvis» var ikke med. 41% svarte den gang «ja» på om de var fornøyd med måten saken ble fulgt opp på.

Hovedårsaken til å ikke melde fra om diskriminering er en bekymring for at varsel kan få negative konsekvenser for mulighetene i fremtiden, ikke tillit til at denne type saker blir fulgt opp på en god måte og at man ikke ønsket å gå videre med hendelsen

Hvorfor meldte du ikke fra om diskrimineringen? Stilt til de som har opplevd diskriminering, men ikke meldt fra (N=697)



I fritekstsvarene nevnt under «annet» er det en del som kommenterer på den noe vage følelsen som ikke så lett dokumenteres, og som gjør at man ikke vil gjøre «en sak» av det, eller at det ikke føles «viktig nok» til å tas opp

Hvorfor meldte du ikke fra om diskrimineringen? Nevnt under «annet». Noen sitater:

«Hva jeg oppfatter som diskriminering vil ikke nødvendigvis oppleves slik at ledelsen. Hva er poenget med å ta det opp?»

«Ulik lønn for samme arbeid, men siden forhandlingene er konfidensielle så ville det ikke ført noen vei.»

«overgang fra eget kontor til åpent landskap uten tilrettelegging for hørselshemming»

«For å ikke lage stor sak ut av det, for at andre ikke skal tenke jeg påtar meg en offerrolle»

«Rekrutteringsprosess, der utfallet var diskutabelt men ikke åpenbart diskriminerende, men hvor en tett på prosessen mente at det var en fordel å tilhøre det motsatte kjønn»

«innarbeidet praksis for å diskriminere eldre arbeidstakere ifm lønnsoppgjør»

«Jeg har betydelig lavere lønn enn andre med lik kompetanse, kan ikke se noen annen grunn enn at jeg har nedsatt funksjonsevne (psykisk lidelse). Får supre tilbakemeldinger, men har betydelig lavere lønn enn andre. Føles urettferdig. Tillitsvalgte sier jeg må bli flinkere til å forhandle lønn. Men det er vanskelig når man sliter helsemessig, føler at jeg skal kjempe mot folk med høy selvtillit.»

«Følelse av at hendelse ikke er «alvorlig nok» til at man kunne rapportere det.»

For fullstendig rapport:
www.juristforbundet.no



JURIST
FORBUNDET