

Negativ forskelsbehandling på arbejdspladsen

Selvom det i Danmark er forbudt at forskelsbehandle på baggrund af køn, alder, etnicitet eller handicap på arbejdspladsen, oplever en stor del af Djøfs medlemmer alligevel forskelsbehandling på jobbet. Det viser nye tal fra Djøf.

Nøgletal fra analysen

- Tre ud af ti adspurgte har oplevet en form for negativ forskelsbehandling.
- 40 procent af kvinderne har oplevet negativ forskelsbehandling, mens det gælder 20 procent af mændene.
- Knap hver fjerde kvinde (24 procent) har angivet, at de er blevet negativt forskelsbehandlet på grund af køn, mens det kun gælder fem procent af mændene.
- 18 procent af kvinderne har oplevet at blive negativt forskelsbehandlet på grund af alder, mens det kun er gældende for knap hver tiende mand.
- Op til to procent oplever forskelsbehandling på grund af hhv. etnicitet, seksualitet og handicap.
- 4 procent angiver en anden årsag til negativ forskelsbehandling, bl.a. barsel, uddannelse, familieforhold og udseende.
- Flere under 45 år (18%) har oplevet at blive negativt forskelsbehandlet på grund af køn sammenlignet med dem på 55 år eller derover (10%).
- Markant flere i aldersgrupperne 'under 35 år' og '55 år eller derover' har oplevet at blive negativt forskelsbehandlet på grund af alder end i aldersgruppen '35-54 år'.

Djøf mener

- Det er et ledelsesansvar at sikre, at ingen udsættes for forskelsbehandling på baggrund af køn, alder, etnicitet eller handicap, da det er ulovligt i henhold til hhv. Ligebehandlingsloven fra 1978 og Forskelsbehandlingsloven fra 2005.
- Der er meget at vinde for virksomheder ved at opprioritere indsatsen for diversitet og en inkluderende arbejdspladskultur. Der kræver bl.a. nysgerrighed og undersøgelse af vaner og procedurer for at kunne afdække mere eller mindre formaliserede eksklusionsmekanismer, som er udviklet og implementeret i en anden tid, og som har (forskellige) konsekvenser for mænd og kvinders

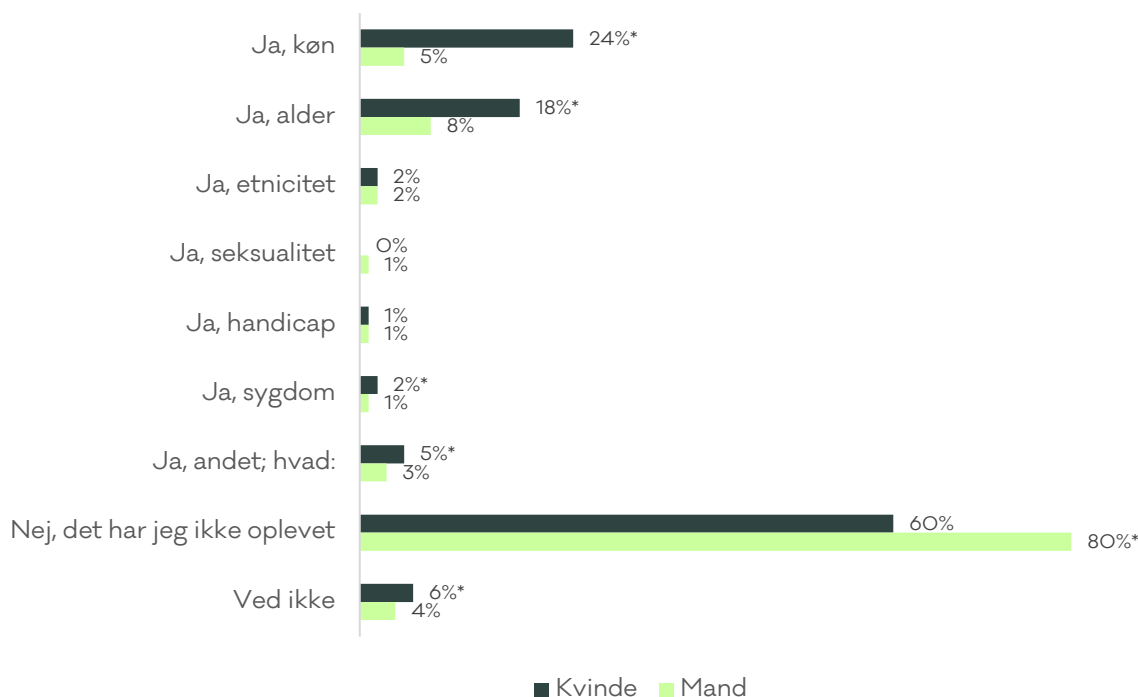
arbejdsliv. F.eks. er det vigtigt med transparente rekrutteringsprocesser, der tager højde for fordomme og stereotyper om køn, alder, etnicitet mv.

- Alle større danske virksomheder skal have en politik for, hvordan de får flere kvinder i ledelse på alle niveauer, som er handlingsorienteret og ambitiøs. Djøf opfordrer til, at virksomheder også udarbejder politikker for diversitetsmål som fx alder og etnicitet. Djøf mener endvidere, at virksomhedernes måltal og politikker skal samles på en offentlig tilgængelig hjemmeside, så virksomhedernes indsats kan sammenlignes.
- Et nyt EU-direktiv (CSRD-direktivet) skal sikre, at der bliver ført tilsyn med de ESG-data for social ansvarlighed, som store virksomheder rapporterer. Desværre tyder det på, at implementeringen af direktivet bliver forsinket, så det først træder i kraft i 2024. Djøf opfordrer danske virksomheder til at "tyvstarte" og hurtigst muligt sikre god afrapportering af social ansvarlighed, idet det bliver et afgørende konkurrenceparameter for både investorer og dygtige medarbejdere.

Negativ forskelsbehandling på arbejdspladsen

Har du oplevet at blive negativt forskelsbehandlet på grund af dit køn, din alder eller lignende? Dette spørgsmål er de adspurgte Djøf-medlemmer blevet stillet i undersøgelsen, og her er det samlet set tre ud af ti, der har oplevet en eller anden form for negativ forskelsbehandling. Som **Figur 1** viser, så er der flere kvinder end mænd, der har oplevet at blive negativt forskelsbehandlet. 80 procent af mændene svarer, at de ikke har oplevet at blive negativt forskelsbehandlet, mens det kun er 60 procent af kvinderne, der ikke har det. Der er flest, der har oplevet at blive negativt forskelsbehandlet på grund af køn eller alder. Knap hver fjerde kvinde har angivet, at de er blevet negativt forskelsbehandlet på grund af køn, mens det kun gælder 5 procent af mændene. Samtidig har knap hver femte kvinde oplevet at blive negativt forskelsbehandlet på grund af alder, mens det kun er gældende for knap hver tiende mand.

Figur 1: Har du oplevet at blive negativt forskelsbehandlet på grund af dit køn, din alder eller lignende? – Opdelt på køn

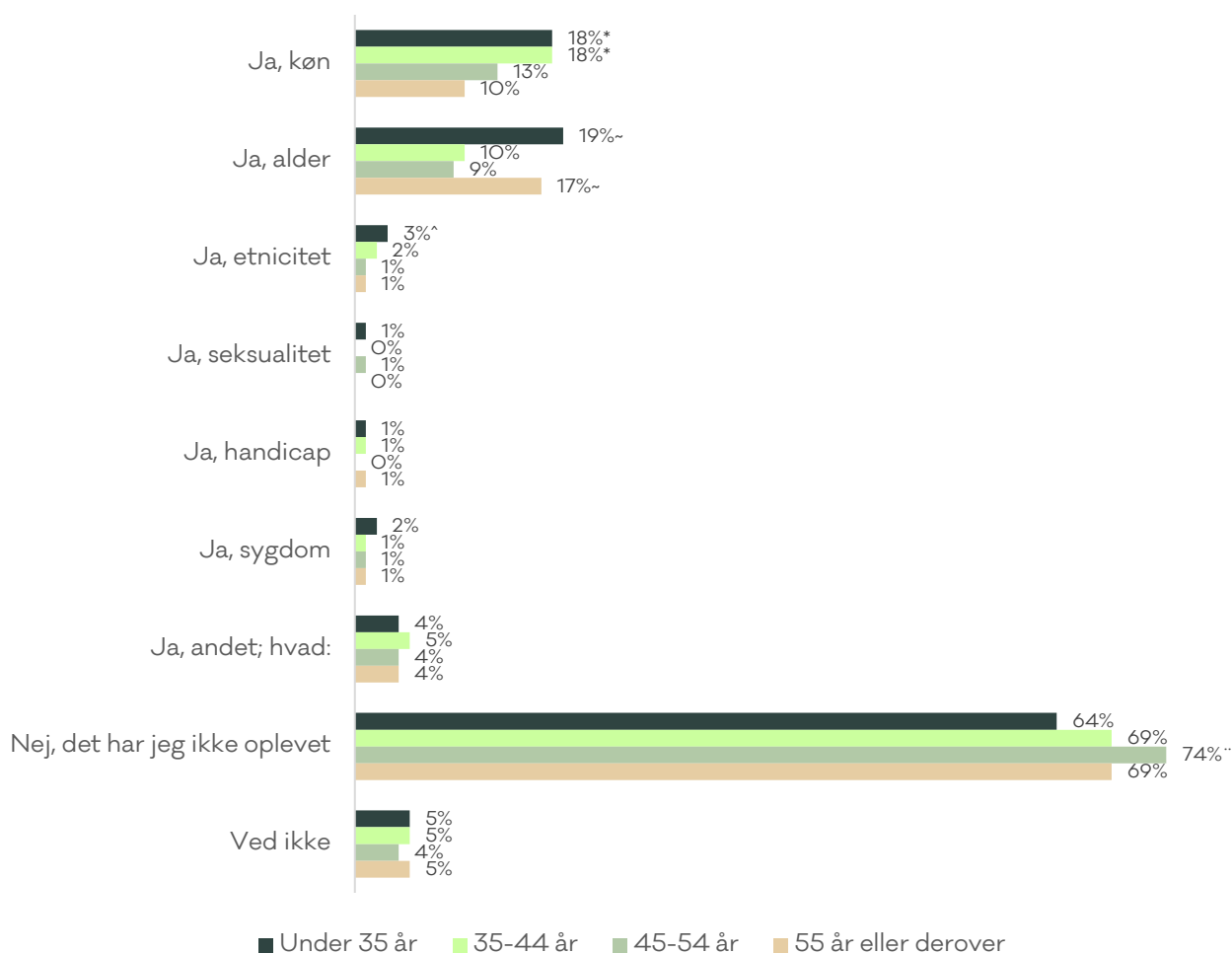


* Signifikant forskel mellem kvinder og mænd

Derudover er der mellem nul og to procent, der har oplevet at blive negativt forskelsbehandlet på grund af etnicitet, seksualitet, handicap eller sygdom. Samlet set har fire procent angivet en anden årsag til negativ forskelsbehandling. Her er der flere, der nævner, at de er blevet negativt forskelsbehandlet på grund af graviditet/barsel, uddannelsesmæssig baggrund, familieforhold og udseende. Der er også nogle der angiver, at de er blevet negativt forskelsbehandlet på grund af, at de er "djøfer", og derudover kan der være mange forskellige andre årsager end de nævnte til at opleve at blive negativt forskelsbehandlet.

Figur 2 viser, at der er signifikant flere under 45 år (18%), der har oplevet at blive negativt forskelsbehandlet på grund af køn sammenlignet med dem på 55 år eller derover (10%). Resultaterne viser også, at markant flere i aldersgrupperne 'under 35 år' og '55 år eller derover' end i aldersgruppen '35-54 år' har oplevet at blive negativt forskelsbehandlet på grund af alder. Der er flest i alderen 45-54 år (74%), der svarer, at de ikke har oplevet at blive negativt forskelsbehandlet, mens dem under 35 år er den gruppe, hvor færrest har svaret dette (64%).

Figur 2: Har du oplevet at blive negativt forskelsbehandlet på grund af dit køn, din alder eller lignende? – Opdelt på alder



* Signifikant forskellig fra '55 år eller derover'

~ Signifikant forskellig fra '35-44 år' og '45-54 år'

^ Signifikant forskellig fra '45-54 år' og '55 år eller derover'

.. Signifikant forskellig fra '35-44 år'

Resultaterne viser også, at signifikant flere medarbejdere uden ledelse end chefer og topledere har oplevet negativ forskelsbehandling, og her er der særligt forskel mellem grupperne, når der spørges til forskelsbehandling på grund af alder og sygdom. 15 procent af medarbejderne har oplevet forskelsbehandling på grund af alder, mens det kun gælder hver tiende i chefgruppen. Tilsvarende har to procent af medarbejderne oplevet at blive forskelsbehandlet på grund af sygdom, mens det gælder nul procent af cheferne.

Metode

Undersøgelsens population er alle erhvervsaktive medlemmer af Djøf. Undersøgelsen er udsendt til 22.900 tilfældigt udvalgte personer fra populationen. Heraf har 3.851 personer besvaret spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 17.

Dataindsamlingen er gennemført i perioden 25. januar til 7. februar 2022. Der er udsendt én invitation og to påmindelser.

Blandt besværelserne er der en overvægt af kvindelige erhvervsaktive, der har besvaret spørgeskemaet, i forhold til deres andel af populationen, og der er ligeledes flere offentlige og privatansatte, der har besvaret spørgeskemaet sammenlignet med deres respektive populationsstørrelser. Derudover viser bortfaldsanalysen, at erhvervsaktive under 36 år er underrepræsenterede, mens erhvervsaktive over 55 år er overrepræsenterede. I analysen er der taget højde for disse skævvridninger ved at vægte data, så svarene afspejler køns-, alders- og sektorfordelingen i populationen.