

## SLUTRAPPORT

## Expertgrupp för mångfald

---

En av fackförbundens viktigaste uppgifter i samhället är att ge stöd och hjälp åt den som blivit diskriminerad på sin arbetsplats. Det är av största vikt att DIK har kunskapen och verktygen som krävs för att aktivt kunna ge stöd och hjälp åt de medlemmar i förbundet som blir diskriminerade. Det ska vara en självklarhet för varje fackförbund att genomsyras av mångfald, både som organisation, arbetsplats och i rollen gentemot förbundets medlemmar.

I vår statistiska undersökning av DIK:s arbete uppger 0 % av de förtroendevalda i förbundet att de fått utbildning av DIK inom mångfaldsfrågor. 60 % av medlemmarna känner inte till DIK:s arbete med mångfaldsfrågor, dessutom uppger 6 % av de som svarade, det vill säga 18 personer att de känt sig diskriminerade i mötet med DIK. Detta är skrämmande siffror som kräver ett aktivt arbete för mångfald, såväl externt som internt inom förbundet.

Expertgruppen för mångfald vill se en öronmärkt budget för mångfaldsfrågor och en långsiktig plan för utvecklingen av mångfaldsarbetet.

Vi vill framförallt understryka vikten av att utgå från ett normkritiskt perspektiv och att luta det framtida mångfaldsarbetet mot de lagstadgade diskrimineringsgrunderna. I vår enkätundersökning efterfrågade också flera av medlemmarna ett opinionsarbete från DIK inom integrationsfrågor, ålder, klass och funktionalitet. Detta är en efterfrågan som expertgruppen rekommenderar att förbundet möter.

Det finns mycket att vinna på en mer diversifierad organisation, en organisation där fler av DIK:s blivande och befintliga medlemmar kan känna igen sig och finnas representerade. DIK bör tydlig kommunicera att mångfaldsfrågor och inkludering är prioriterat. På DIK:s hemsida står det att; "Det unika med DIK är vår organisations samlade erfarenhet och kunskap kring de situationer som du kan råka ut för i din yrkesroll." Med en ännu större bredd av personliga erfarenheter och kunskaper skulle förbundet kunna bli hur rakryggade, tydliga, personliga och kreativa som helst!

/DIK:s Expertgrupp för mångfald

Elinore Lindén Strand, Maureen Hoppers, Christer Edeholt, Sandra Ilar och Victoria Trygg.

## Expertgruppen rekommenderar

### *I första hand:*

- \*Skapa en långsiktig plan för mångfaldsarbete med konkreta kvantitativa och kvalitativa mål. *Se bilaga 1*
- \*Skapa en öronmärkt budget för arbete med mångfaldsfrågor. Antingen genom att söka bidrag eller genom att dra ner på kostnader för annan verksamhet. Att investera i mångfald är sällan dyrt i längden - expertgruppen deltar gärna som rådgivare kring bidrag och ansökningar.
- \*Avsätta tid för ett långsiktigt arbete med frågorna. Till exempel genom att anställa en handläggare eller genom att hyra in konsulter, expertgruppen deltar gärna som rådgivare vid inköp eller rekrytering.
- \*Öka kunskapen inom mångfaldsfrågor och diskriminering. Utbilda kanslipersonal och förtroendevalda och medlemmar. *Se bilaga 1*
- \*Köpa in eller ta fram relevant metodmaterial för mångfald och mot diskriminering. Expertgruppen deltar gärna som rådgivare i detta arbete.
- \*Ta fram verktyg för aktivt arbete mot diskriminering. Tydliggöra för medlemmarna att DIK arbetar mot diskriminering och hur det arbetet ser ut, vart vänder en sig om en blir utsatt för diskriminering och vilka är diskrimineringsgrunderna.
- \*Integrera mångfaldsarbetet i den befintliga verksamheten. Se över vilka föreläsare som anlitas vid seminarieverksamhet och vilka ämnen som avhandlas. Vilka syns och hörs i intern och extern kommunikation. *Se bilaga 1*

### *Andra lämpliga åtgärder:*

- \*Bilda opinion
- \*Certifiera förbundet. *Se bilaga 1*

### *Interna lärdomar från gruppen*

- \* För kort om tid med enkätarbetet, gick ut innan den var helt färdig.
- \* Otydligt uppdrag, var svårt att förstå rollen, lades mycket tid på att definiera. Hade behövts ett mer väldefinierat och tydligt uppdrag med krav på leverans som stämde med tiden för uppdraget.
- \*Begreppsförvirring. Genus och mångfald? Vad skulle egentligen undersökas?

### *Externa möten etc.*

\*Hållplats 2014

\*Möte med Anton Landehag, tidigare projektledare för Scouternas mångfaldsarbete.

\*Mångkulturellt Centrum, besök och möte.

\*Umeå stadsbibliotek, besök och möte samt besök på Kvinnohistoriskt museum

6 möten totalt, varav 5 fysiska.

## **Bilagor**

Bilaga 1, förslag på hur DIK konkret kan arbeta vidare mot ökad mångfald och mot diskriminering

Bilaga 2, Checklista till valberedning

Bilaga 3, Förslag på förnyat uppdrag

Bilaga 4, Kartläggning och förslag till mätbara mål för representation

## BILAGA 1

### LÅNGSIKTIG PLAN FÖR MÅNGFALDSARBETE

\*Mätbara mål för representation i styrelse, kansli, medlemmar.

\*Mätbara mål för representation i intern och extern kommunikation. (Ta fram riktlinjer till PING och extern kommunikation som webb, nyhetsbrev och övriga trycksaker vad gäller bildval, vilka som kommer till tals, hur text används, vilka pronomen som används. Ge en student i uppdrag att gå igenom en ärgång av PING och analysera bildval, text etc.).

\*Skapa mångfaldsplan/policy/checklista (Bra exempel och inspiration: *Mångfaldscheck*, Teaterförbundet och Svensk Scenkonst, *En arbetsplats för alla*, Vision och Kommunal, *Strategisk plan för mångfald*, Scouterna, *Fritt Fram*, samarbete mellan bland andra Akademikerförbundet SSR och Lärarförbundet).

### KUNSKAP INOM MÅNGFALDSFRÅGOR OCH DISKRIMINERING

\*Utbilda förbundet internt (styrelse, kansli, redaktion, etc.) årligen inom mångfald och diskriminering.

\*Utbilda förtroendevalda som i sin tur besöker arbetsplatser och utbildar medlemmar. Skapa nätverk för utbildarna med aktivt stöd från kansliet.

### INTEGRERA MÅNGFALDSARBETET I DEN BEFINTLIGA VERKSAMHETEN

Det finns mycket som skulle kunna göra, några första fokusområden skulle exempelvis kunna vara:

\*AKTIVITETSMENYN: skapa dialogträffar med fokus på mångfald (se <http://www.varstafordomen.se/files/2013/06/V%C3%A4rsta-f%C3%B6rdomens-dialogtr%C3%A4ffar-140529.pdf> för exempel).

\*LEADERSHIP FRIDAY: föreläsning/workshop om mångfald och lönsamhet för chefer och ledare.

\*SALONG KOMMUNIKATION: föreläsning/workshop om bildval och textbehandling ("hen-seminarium") för kommunikatörer.

### CERTIFIERA FÖRBUNDET

\*HBT-certifiera förbundet via RFSL

\*ISO-certifiera förbundet (ex. ISO 26000)

\*Certifiera förbundet inom övrig CSR (ex. SA 8000)

## BILAGA 2

# Checklista valberedning

## När valberedningen börjar sitt arbete

### *Har valberedningen tagit del av:*

DIK:s stadgar?	Ja	Nej
DIK:s verksamhetsidé, visioner och mål?	Ja	Nej
En utvärdering av föregående års valberedningsarbete?	Ja	Nej

## Efter möte 1

### *Har valberedningen:*

Fått en relevant utbildning/introduktion till sitt uppdrag?	Ja	Nej
Satt upp egna spelregler för arbetet?	Ja	Nej
Diskuterat sekretessfrågor?	Ja	Nej
Planerat arbetssätt?	Ja	Nej
Tagit fram tidplan för arbetet?	Ja	Nej
Fördelat arbetsuppgifterna inom valberedningen?	Ja	Nej

## Inför/under arbetet med att hitta kandidater

### *Har valberedningen:*

Tagit fram kompetensprofiler för de poster som ska tillsättas?	Ja	Nej
Försäkrat sig om att kompetensprofilerna är relevanta för arbetsuppgifterna och att de bidrar till att stärka mångfalden i gruppen?	Ja	Nej
Diskuterar och förberett sig på eventuellt maktspel?	Ja	Nej
Besökt styrelsen för att se hur arbetet går till?	Ja	Nej

Intervjuat sittande styrelse?	Ja	Nej
Arbetat uppsökande för att hitta lämpliga kandidater?	Ja	Nej
Arbetat på ett sätt som inkluderar alla, oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexualitet eller ålder?	Ja	Nej

## Inför överlämnande av valberedningens förslag

### *Har valberedningen:*

Intervjuat samtliga nominerade som tackat ja?	Ja	Nej
Informerat nominerade som inte kom med i förslaget?	Ja	Nej
Informerat nominerade som kommer att föreslås?	Ja	Nej
Beaktat att förslaget till styrelse speglar förbundet och samtidigt breddar den erfarenhetsbaserade kompetensen inom styrelsen?	Ja	Nej
Beaktat att förslaget till styrelse breddar bilden av vem som är med i DIK?	Ja	Nej
Diskuterat förslaget till styrelse och övriga poster ur ett normkritiskt perspektiv?	Ja	Nej
Stämt av förslaget till styrelse mot framtagna kompetensprofiler?	Ja	Nej

## Inför kongress

### *Har valberedningen:*

Förberett sig på att presentera och försvara sitt förslag?	Ja	Nej
Tagit fram en skriftlig utvärdering över sitt arbete?	Ja	Nej

## Ordlista

Definitionerna är inspirerade av Teaterförbundets Mångfaldscheck.

**Mångfald** – är ett ord som tolkas olika och har många dimensioner. Ofta syftar mångfald till ett tillstånd som en organisation vill vara i, där människor och grupper inkluderas och olikheter innebär en tillgång. Mångfald innebär att uppmuntra och tillvarata den blandning av kompetenser och erfarenheter som varje människa har.

Beroende på hur begreppet mångfald används kan det också befästa stereotyper och riskera att fokus fortsätter att ligga på människors olikheter och på så sätt bidra till fördomar. Enstaka representanter för en viss grupp förväntas ibland automatiskt bidra till mångfald just genom sin grupptillhörighet. Normer och strukturer förändras inte automatiskt av att gruppen är heterogen.

**Norm** – Normer är underförstådda, regler och förväntningar på beteende, utseende och förutsättningar som gäller inom en mindre social gemenskap eller i samhället i stort. Normer är ofta outtalade och blir därför ofta synliga och tydliga när någon eller något bryter mot dem. Konsekvenserna av vissa normer är osynliggörande och utanförskap. Normer är föränderliga och olika beroende på sammanhang. Normer påverkar individers och gruppers handlingsutrymme och möjligheter.

**Normkritik** – Normkritik är ett förhållningssätt och verktyg som hjälper oss att se och förstå vem, vilka, vad, när och hur människor blir (o)medvetet exkluderade. Normkritiken synliggör exkluderande mönster och strukturer som exempelvis har bäring på kön, etnisk tillhörighet, klass, ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck. Normkritiken sätter ljus på och ifrågasätter de fördelar, självklarheter samt privilegier det innebär att exempelvis ha ett visst kön, viss sexualitet och viss etnisk tillhörighet.

Normkritik innebär att synlig-, och tydliggöra de normer som finns samt att kritiskt granska dess effekter på människors (o)lika möjligheter och villkor. Normkritiken har ett tydligt maktperspektiv eftersom den blottlägger den position som den eller det som är normen har.

## BILAGA TILL CHECKLISTAN

DO:s beskrivning av diskrimineringsgrunderna<sup>1</sup>

### Skyddade diskrimineringsgrunder

**Det finns sju diskrimineringsgrunder som omfattas av lagens diskrimineringsförbud: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.**

Här beskriver vi hur de olika diskrimineringsgrunderna definieras i diskrimineringslagen och dess förarbeten ([regeringens proposition 2007/08:95](#)). I några fall har vi även kommenterat lagens definition.

#### *Kön*

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

#### *Könsöverskridande identitet eller uttryck*

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck. Även en person som identifierar sig som transsexuell men inte tänker ändra sin könstillhörighet omfattas av denna grund och därmed av skyddet mot diskriminering.

Diskrimineringslagens förbud mot diskriminering gäller för personer med könsöverskridande identitet eller uttryck. Ofta använder DO istället begreppen könsidentitet eller könsuttryck. Det beror på att DO anser att lagens begrepp ("könsöverskridande") riskerar att befästa en bild av vissa personer som avvikare i ett samhälle där det finns starka normer och föreställningar om kön.

#### *Etnisk tillhörighet*

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att

---

<sup>1</sup> <http://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/> 16 juni 2015



personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer.

Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

### *Religion eller annan trosuppfattning*

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.

Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

### *Funktionsnedsättning*

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera.

### *Sexuell läggning*

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

### *Ålder*

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

### *DiK:s expertgrupp för mångfald kommenterar DO:s beskrivning av diskrimineringsgrunderna*

Var och en har rätt till att definiera sig själv, vad gäller sexualitet, etnicitet.

Det finns fler än två kön.

Det finns fler sexualiteter än hetero-, homo- och bisexualitet.

Vi ser att begreppet funktionsvariation hellre används istället för ordet funktionsnedsättning, eftersom det senare kan uppfattas nedsättande. Funktionsvariation är även det begrepp som används av funktionalitetsorganisationer.

Klass är inte en lagstadgad diskrimineringsgrund trots att det ofta ger upphov till särbehandling.

### BILAGA 3

## Förslag på nytt uppdrag för DIK:s expertgrupp för mångfald

DIK:s förbundsstyrelse beslöt maj 2014 att tillsätta en expertgrupp för att utreda hur DIK kan bli ett mer öppet och pluralistiskt fackförbund. Expertgruppen påbörjade sitt arbete i september 2014 och avslutade det i augusti 2015. Expertgruppen har genomfört en enkät bland medlemmar för att ta reda på hur det ser ut när det gäller mångfaldsfrågan i förbundet. Det visade sig att det är en låg representativitet av medlemmar med utomeuropeisk bakgrund samt att det saknas utbildningar i mångfaldsfrågor.

Expertgruppen har även tagit fram en checklista för valberedningen samt sammanställt en handlingsplan till förbundsstyrelsen.

Expertgruppen ser behov av ett fortsatt uppdrag för att arbeta med mångfaldsfrågan i DIK. De framtagna verktygen och en ny policy behövs förankras och utbildningar måste tas fram för såväl förbundsstyrelse, den nationella valberedningen och för de lokalfackliga utbildningarna.

Även andra åtgärder krävs över tid för att DIK och dess arbete ska genomsyras av ett normkritiskt perspektiv. Detta arbete kommer ta tid och expertgruppen ser ett behov av att följa arbetet och se hur det fortskrider samt att även medverka i kommande uppföljningar och utvärderingar.

### **I ett förnyat uppdrag bör expertgruppen få till uppgift att:**

Utforma riktlinjer för utbildning i mångfald för lokalfackliga och andra förtroendevalda

Utforma riktlinjer för utbildning i mångfald för kansli.

Arrangera en mångfaldskonferens som Kick-off för att komma igång med arbetet nästa mandatperiod.

Fungera som ett rådgivande organ i uppföljning och utvärdering av mångfaldsarbetet.

Fungera som rådgivande organ i val av konsult som ska utforma utbildning och processleda förbundsstyrelsens, valberedningens och i förlängningen hela förbundets förändringsarbete, konkret implementering av verktyg.

**BILAGA 4**

# Kartläggning

Från uppdragsbeskrivning

- Kartlägga problemet, d.v.s. undersöka fördelning och representation med avseende på genus och etnicitet i förbundet i stort och i de olika organen, exempelvis valberedning och expertgrupper. Resultatet ska förankras med styrelsen för diskussion om hur den önskade representationen i förbundet och de valda organen ska se ut.

*Expertgruppens kommentar till kartläggningen och uppdraget.*

Expertgruppen har valt att tolka uppdraget så att samtliga lagstadgade diskrimineringsgrunder ingår i kartläggningen. Nedan presenteras det resultat gruppen anser vara mest relevant för förbundet att gå vidare med i det fortsatta arbetet.

Av diskrimineringsgrunderna redovisas här inte svar som rör ålder, trosuppfattning eller könsidentitet. Etnicitet redovisas här inte utifrån hudfärg utan genom svar på frågan var individerna är födda, var deras föräldrar/förälder är född samt om de definierar sig som en nationell minoritet. Vi vill betona att rasifiering ofta utgör en grund vid diskriminering men att vi alltså inte ställt specifika frågor kring detta i vår kartläggning.

Det fullständiga underlaget från enkäten kan fås från Stina Hamberg, [stina.hamberg@dik.se](mailto:stina.hamberg@dik.se)

## *Könsfördelning*

I förbundet, enl. personnr	24 % män och 76 % kvinnor
I förbundet, enl. enkät	18 % män, 79 % kvinnor och 3 % annat.
I styrelse, enl. personnr	25 % män och 75 % kvinnor
Bland LLF:are, enl. personnr	25 % män och 75 % kvinnor
Bland LLF:are, enl. enkät 32 svar)	19 % män, 75 % kvinna, 6 % annat (tot.
Övriga förtroendevalda, expertgrupper, valberedning etc., Ingen uppgift	

I kolumner nedan anger total svarsfördelningen för samtliga respondenter. Kolumn Ja anger svaren för de med förtroendeuppdrag i DIK. Kolumn Nej anger svaren för de som inte har förtroendeuppdrag i DIK.

### *Etnicitet*

Jag identifierar mig som en nationell minoritet

(De nationella minoriteterna är samer, judar, romer, sverigefinnar och tornedalingar)

	Total	Ja	Nej	Vill ej uppge
Ja	5%	3%	5%	0%
Nej	94%	97%	94%	100%
Vill ej uppge	1%	0%	1%	0%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>312</b>	29	281	2

Var är du född?

	Total	Ja	Nej	Vill ej uppge
Norden inkl Sverige	91%	97%	91%	50%
Europa	4%	0%	4%	0%
Nordamerika	1%	0%	1%	0%
Sydamerika	1%	0%	1%	0%
Asien	3%	0%	3%	50%
Afrika	0%	0%	0%	0%
Oceanien inkl Australien och Nya Zeeland	0%	3%	0%	0%
Vill ej uppge	0%	0%	0%	0%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%
<b>Antal</b>	<b>314</b>	30	282	2

Var är dina föräldrar födda?

(Har du endast en förälder, svara Vill ej uppge under nästa fråga Förälder 2) Förälder

	Total	Ja	Nej	Vill ej uppge
Norden inkl Sverige	89%	93%	88%	100%
Europa	5%	3%	5%	0%
Nordamerika	1%	0%	1%	0%
Sydamerika	1%	0%	1%	0%
Asien	3%	0%	3%	0%
Afrika	0%	0%	0%	0%
Oceanien inkl Australien och Nya Zeeland	0%	3%	0%	0%
Vill ej uppge	1%	0%	1%	0%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Antal</b>	<b>313</b>	<b>30</b>	<b>281</b>	<b>2</b>

Förälder 2

	Total	Ja	Nej	Vill ej uppge
Norden inkl Sverige	87%	87%	87%	100%
Europa	7%	7%	7%	0%
Nordamerika	1%	0%	1%	0%
Sydamerika	1%	0%	1%	0%
Asien	2%	0%	2%	0%
Afrika	0%	0%	0%	0%
Oceanien inkl Australien och Nya Zeeland	0%	3%	0%	0%
Vill ej uppge	2%	3%	1%	0%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Antal</b>	<b>312</b>	<b>30</b>	<b>280</b>	<b>2</b>

## Socioekonomisk bakgrund

Vilken är din högsta utbildningsnivå?

	Total	Ja	Nej	Vill ej uppge
Student	0%	0%	0%	0%
Ej färdig kandidat	8%	7%	8%	50%
Kandidat	49%	50%	49%	0%
Magister/master	38%	43%	37%	50%
Licentiat	0%	0%	0%	0%
Doktor	2%	0%	2%	0%
Vill ej uppge	3%	0%	3%	0%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Antal</b>	<b>313</b>	<b>30</b>	<b>281</b>	<b>2</b>

Vad är dina föräldrars utbildningsnivå?

(Har du endast en förälder, svara Vill ej uppge under nästa fråga Förälder 2) Förälder 1

	Total	Ja	Nej	Vill ej uppge
Högst motsvarande grundskola	25%	30%	25%	0%
Gymnasieexamen eller motsvarande	28%	23%	28%	100%
Högskoleexamen	41%	47%	41%	0%
Doktorsexamen	4%	0%	4%	0%
Vill ej uppge	2%	0%	2%	0%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Antal</b>	<b>314</b>	<b>30</b>	<b>282</b>	<b>2</b>

Förälder 2

	Total	Ja	Nej	Vill ej uppge
Högst motsvarande grundskola	27%	43%	25%	0%
Gymnasieexamen eller motsvarande	33%	27%	33%	100%
Högskoleexamen	34%	27%	35%	0%
Doktorsexamen	4%	3%	4%	0%
Vill ej uppge	3%	0%	3%	0%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Antal</b>	<b>309</b>	<b>30</b>	<b>277</b>	<b>2</b>

## Min primära sysselsättning

	Total	Ja	Nej	Vill ej uppge
Anställd (även föräldraledig och sjukskriven)	89%	100%	88%	100%
Egenföretagande	4%	0%	4%	0%
Arbetsökande	3%	0%	3%	0%
Student	3%	0%	4%	0%
Vill ej uppge	2%	0%	2%	0%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Antal</b>	<b>314</b>	<b>30</b>	<b>282</b>	<b>2</b>

### Funktionalitet

Har du en fysisk funktionsnedsättning?

	Total	Ja	Nej	Vill ej uppge
Ja	6%	3%	6%	0%
Nej	93%	97%	92%	100%
Vill ej uppge	2%	0%	2%	0%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Antal</b>	<b>312</b>	<b>30</b>	<b>280</b>	<b>2</b>

Har du en psykisk funktionsnedsättning?

	Total	Ja	Nej	Vill ej uppge
Ja	5%	7%	5%	0%
Nej	93%	90%	94%	100%
Vill ej uppge	2%	3%	1%	0%
<b>Procent</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Antal</b>	<b>314</b>	<b>30</b>	<b>282</b>	<b>2</b>

### Sexualitet

I förbundet, enl. enkät

heterosexuell 84 %, bisexuell 5 %, homosexuell 4 %, demisexuell 1 %, pansexuell 1 %, queer 1 %, vill ej uppge 1 %, övriga 3 %.



## Nedan redovisas frågor som rör DIK:s arbete

Jag har i min roll som förtroendevald fått utbildning i mångfald

(Det går att välja flera alternativ)

	Antal	Procent	
Ja, via DIK	0	0%	
Ja, via arbetsgivaren	2	7%	
Ja, via annat ställe	0	0%	
Nej	25	83%	
Vet ej	3	10%	
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	

Vi kommer nu att ställa några påståenden om DIK:s arbete med mångfald allmänt och gentemot dig som medlem. Hur väl anser du att följande påståenden stämmer?







DIK arbetar aktivt med frågor som rör mångfald och inkludering

	Antal	Procent	
Instämmer helt	11	3%	
Instämmer till stor del	49	15%	
Instämmer delvis	41	13%	
Instämmer till liten del	17	5%	
Instämmer inte alls	10	3%	
Vet inte	191	60%	
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100%</b>	

Jag jobbar aktivt med frågor om mångfald i min roll som förtroendevald







	Antal	Procent	
Instämmer helt	0	0%	
Instämmer till stor del	1	4%	
Instämmer delvis	10	36%	
Instämmer till liten del	5	18%	
Instämmer inte alls	10	36%	
Vet inte	2	7%	
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	

Jag kan ta del av DIK:s verksamheter på mina villkor

	Antal	Procent	
Instämmer helt	103	32%	
Instämmer till stor del	96	30%	
Instämmer delvis	38	12%	
Instämmer till liten del	11	3%	
Instämmer inte alls	5	2%	
Vet inte	66	21%	
<b>Total</b>	<b>319</b>	<b>100%</b>	






När DIK söker personer till förtroendeuppdrag, upplever jag att det är mig de söker

(Förtroendeuppdrag är lokalt fackligt uppdrag, förbundsstyrelse, kongressombud, platser i expertgrupper, DIK Student mm)

	Antal	Procent	
Instämmer helt	22	7%	
Instämmer till stor del	38	12%	
Instämmer delvis	46	15%	
Instämmer till liten del	33	10%	
Instämmer inte alls	66	21%	
Vet inte	111	35%	
<b>Total</b>	<b>316</b>	<b>100%</b>	

Jag har upplevt mig diskriminerad i mitt möte med DIK

(Mötet kan vara fysiskt såväl som i telefon eller per mejl)

	Antal	Procent	
Instämmer helt	1	0%	
Instämmer till stor del	5	2%	
Instämmer delvis	7	2%	
Instämmer till liten del	5	2%	
Instämmer inte alls	266	84%	
Vet inte	31	10%	
<b>Total</b>	<b>315</b>	<b>100%</b>	

## Förslag på mål för representation

### *Kön/könsidentitet*

Idag återspeglas könsfördelning både i styrelse och bland lokalfackliga den könsfördelning som finns i förbundet i stort det vill säga  $\frac{1}{4}$  män och  $\frac{3}{4}$  kvinnor. Sett till den del av befolkningen som är utbildad inom de professioner DIK organiserar är fördelningen  $\frac{1}{3}$  män och  $\frac{2}{3}$  kvinnor. I Sverige i stort är fördelningen mellan kvinnor och män ca hälften vardera, i ett långsiktigt perspektiv bör därför den önskade fördelningen i förbundet vara även den cirka hälften av vardera kön. Detta kräver dock att rekryteringsbasen förändras mot att innehålla fler män vilket i sig kräver ett omfattande arbete.

Om DIK önskar ändra könsfördelningen i förbundet och bland de förtroendevalda kan även rekryteringsbasen behöva förändras. För att försöka påskynda den processen kan DIK gå före för att på så sätt försöka locka fler av den underrepresenterade gruppen, i det här fallet män, till förbundet och även till de professioner som organiseras i DIK.

Att gå före innebär i det här fallet att sträva mot en könsfördelning som är jämnare bland de förtroendevalda än den könsfördelning som är i förbundet. Detta trots att det innebär att andelsmässigt fler medlemmar som identifierar sig som män än som kvinnor under en inledningsperiod kommer att bli förtroendevalda.

I målen anges önskad fördelning med avseende på kvinnor och män. Önskvärt är dock att det även finns en representation även av personer med annan könsidentitet. Expertgruppen har dock valt att inte ta fram mål på representation utifrån denna diskrimineringsgrund då vi inte känner till några för vår undersökning relevanta jämförande studier.

### Mål:

Förbundet: ca  $\frac{1}{3}$  män, ca  $\frac{2}{3}$  kvinnor år 2019,

Förbundsstyrelsen: 30 % män och 70 % kvinnor från 2019

Lokalfackliga: 30 % män och 70 % kvinnor år 2019

### *Etnicitet*

Då uppgift om etnicitet inte registreras i medlemsregistret är det inte möjligt att svara på hur fördelningen vad gäller etnicitet i förbundet korrelerar med fördelningen bland lokalfackliga och i styrelse. I befolkningen är idag ca 16 % utrikes födda<sup>2</sup>. Uppgift saknas om hur stor andel av de med utbildning inom de professioner DIK organiserar som är utrikes födda. I ett långsiktigt perspektiv bör därför den önskade fördelningen i förbundet vara minst 16 % utrikesfödda. Detta kräver dock att rekryteringsbasen förändras mot att innehålla fler män vilket i sig kräver ett omfattande arbete.

Enligt enkäten är knappt 10 procent av medlemmarna och 3 % av LLF:arna födda utanför Sveriges gränser.

#### Mål:

Förbundet: minst 12 % utrikesfödda och max 88 % inrikesfödda år 2019

Förbundsstyrelsen: minst 10 % utrikesfödda och max 90 % inrikesfödda år 2019

Lokalfackliga: minst 10 % utrikesfödda och max 90 % inrikesfödda år 2019

### *Funktionalitet, sexualitet, ålder, trosuppfattning och socioekonomisk bakgrund*

Expertgruppen har valt att inte ta fram mål på representation utifrån dessa diskrimineringsgrunder då vi inte känner till några för vår undersökning relevanta jämförande studier. Gruppen förordar dock att mångfald utifrån samtliga aspekter beaktas och ska genomsyra hela DIK:s arbete.

#### KOMMENTAR TILL KARTLÄGGNINGEN

Inför framtida enkäter är det viktigt att bygga DIK:s egna studier/kartläggningar så de är jämförbara med det som tas fram av andra aktörer.

---

<sup>2</sup> Migrationsverkets migrationsstatistik  
<http://www.migrationsinfo.se/migration/sverige/> 2015-08-13

## Förslag på mål för utbildning och arbete

100 % av de som går en facklig utbildning hos DIK ska ha fått utbildning i mångfald och normkritik, det bör även ingå utbildning om diskriminering i allmänhet och vad du som lokalfacklig kan göra för en mer öppen och inkluderande arbetsplats. Vilket är en ökning med 100 procentenheter jämfört med enkäten 2015. År 2019.

Minst 40 % av medlemmarna ska instämma helt eller till stor del i att DIK arbetar aktivt med frågor som rör mångfald och inkludering, vilket är lite mer än en fördubbling mot enkätsvaren gett i enkäten 2015. År 2019.

Minst 30 % av de förtroendevalda ska instämma helt eller till stor del i att de arbetar aktivt med frågor som rör mångfald och inkludering, vilket motsvarar det ungefärliga antalet som fått en utbildning från DIK under mandatperioden. År 2019.

100 % ska instämma helt eller till stor del att de kan ta del av DIK:s verksamhet på sina villkor. Vilket är en ökning med 38 procentenheter jämfört med enkäten 2015. År 2019.

Minst 40 % av medlemmarna ska instämma helt eller till stor del i att när DIK söker personer till förtroendeuppdrag upplever de att det är dem DIK söker. Vilket är lite mer än en fördubbling mot enkätsvaren gett i enkäten 2015. År 2019.

100 % av medlemmarna ska svara "Instämmer inte alls" på frågan om huruvida de upplevt sig diskriminerade i möte med DIK. Det är en ökning med 16 procentenheter jämfört med enkäten 2015. År 2019