

KANTAR

Trakasserier inom bankbranschen – en sammanfattning

Kantar Sifo på uppdrag av
Bankinstitutens
Arbetsgivareorganisation och
Svenska Bankföreningen

Juni 2020



Sifo

Trakasserier inom bankbranschen – en sammanfattning av rapporten

Det övergripande syftet med studien är att reda ut de förutsättningar och behov som branschen har i sitt arbete för att skapa en organisation där enskilda medarbetare inte utsätts för trakasserier.

Denna rapport är ett kondensat av en omfattande undersökning genomförd av Kantar Sifo på uppdrag av BAO (Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation) och Svenska Bankföreningen.

Den bankspecifika undersökningen genomfördes i februari 2020 och kom att omfatta 11 företag, däribland de största bankerna, med cirka 38 000 anställda.

Den andra, jämförande delen utgörs av en undersökning bland allmänheten där privatanställda tjänstemän gallrades fram bland 4 000 svar, representativa för befolkningen, via Kantar Sifos onlinepanel, i november 2019, som ett led i samverkansprojektet för ett inkluderande och hållbart arbetsliv, fritt från trakasserier.

17 388

av cirka 38 000 bankanställda valde att svara på undersökningen

1 078

privatanställda tjänstemän utgör referensgrupp



Sammanfattning: Resultat och slutsatser

Alla jämförelser är relativt tjänstemän i privat sektor, om inget annat anges

1. Attityder

Anställda i bankbranschen bedömer i högre utsträckning att olika specifika beteenden kan betraktas som sexuella trakasserier. Unga kvinnor (18-29 år), chefer och anställda på mansdominerade arbetsplatser, anser i högre grad att de är att betrakta som sexuella trakasserier, jämfört med övriga.

2. Jargong

Inom bankbranschen uppges det i lägre utsträckning finnas en jargong, ett sätt att tala eller vara på jobbet, som personer kan ta illa upp av. Däremot säger kvinnor, unga (18-29 år) och anställda på mansdominerade arbetsplatser i högre grad att det finns en jargong.

3. Utsatthet

Utsattheten inom bankbranschen uppges genomgående vara något lägre jämfört med tjänstemän i privat sektor. Det är liknande mönster för de två olika grupperna, typ av händelser och vem som utsätts: Kvinnor, unga, anställda på mansdominerade arbetsplatser och de utan chefsbefattning.

4. Var och av vem

Den egna arbetsplatsen, på ordinarie arbetstid och av en kollega, är vanligast bland dem som utsatts. Män uppges i något högre utsträckning att de blivit utsatta av en chef, jämfört med kvinnor. De yngsta uppges i högre grad än äldre att de blivit utsatta av en kollega eller kund.

5. Öppenheten

Varannan berättar inte för någon om att de blivit utsatta. Öppenheten varierar med vad den enskilde har utsatts för. Totalt uppges var femte att de informerade sin arbetsgivare om att de blivit utsatta. Det innebär att inom bankbranschen informerar en lägre andel sin arbetsgivare, än i referensgruppen.

6. Förtroendet

Det finns ett stort förtroende för att chefen skulle agera bra i händelse av trakasserier. Fler män än kvinnor hyser stort förtroende, inte minst på mansdominerade arbetsplatser. De som utsatts har dock ett lägre förtroende.

7. Chefens bild

Huruvida cheferna tycker det är enkelt eller svårt att hantera fall av trakasserier varierar stort. Var femte chef har fått kännedom om trakasserier på arbetsplatsen. Ju längre chefserfarenhet, desto vanligare är det att man vidtar åtgärder.

8. Ledningen

I bankbranschen uppges en lägre andel att ledningen arbetar aktivt med dessa frågor, jämfört med tjänstemän i privat sektor. Kvinnor i lägst utsträckning. Samtidigt säger fler att ledningen verkar tycka att frågorna är viktiga.

9. Åtgärder

Den största andelen av chefer och medarbetare uppges att de inte önskar något ytterligare stöd i frågor om trakasserier eller ytterligare åtgärder. Var fjärde chef önskar utbildning för medarbetare och mer stöd kring ärendehantering och förebyggande arbete.

Något lägre utsatthet uppges inom bankbranschen

Bankbranschen och referensgruppen: Utsattheten för trakasserier

Utsattheten inom bankbranschen uppges vara **genomgående något lägre jämfört** med tjänstemän i privat sektor vad gäller:

- Sexuella trakasserier
- De 10 grävsta oönskade beteendena*
- Trakasserier utifrån någon av diskrimineringsgrunderna

Resultatet skiljer sig dock tydligt mellan olika grupper. Dessa uppges i högre grad att de blivit utsatta jämfört med övriga:

- Kvinnor
- Unga medarbetare, 18-29 år
- Kvinnor som arbetar på mansdominerade arbetsplatser än könsbalanserade arbetsplatser
- Anställda som inte har en chefsroll

Mönstret är detsamma bland tjänstemän i privat sektor.

Andel som uppger att de blivit utsatta för sexuella trakasserier, oönskade konkreta beteenden eller trakasserier utifrån diskrimineringsgrunderna

Utsatt för sexuella trakasserier senaste 12 mån

1,5 %

Bankbranschen

1,8 %

Tjänstemän i privat sektor

Utsatt för sexuella trakasserier någon gång hos nuvarande arbetsgivare

7,7 %

Bankbranschen

Utsatt för oönskat konkret beteende senaste 12 mån

7,5 %

Bankbranschen

12,6 %

Tjänstemän i privat sektor

Utsatt för trakasserier utifrån diskrimineringsgrunderna senaste 12 mån

7,3 %

Bankbranschen

9,7 %

Tjänstemän i privat sektor

*Se fullständig rapport för beskrivning över de 10 grävsta oönskade beteendena

På arbetstid och av en kollega

Bankbranschen: Var skedde det och av vem

Av de som blivit utsatta under de senaste tolv månaderna uppger tre fjärdedelar att det skedde på **den egna arbetsplatsen under ordinarie arbetstid**.

- Varannan uppger att de blev utsatt av en kollega, vilket är det vanligaste och vanligare bland kvinnor än män.
- Drygt var tredje man svarar att han blivit utsatt av en chef, vilket är något högre än bland kvinnor.
- Anställda i gruppen 18-29 år uppger i högre grad utsatts av en kollega eller kund jämfört med övriga.

Var skedde det och vem utsatte dig för den oönskade handlingen

Bankbranschen

76 %

På arbetsplatsen under ordinarie arbetstid

49 %

Kvinna utsätts av kollega

36 %

Man utsätts av chef

57 %

Ung medarbetare, 18-29 år, utsätts av kollega

13 %

Ung medarbetare, 18-29 år, utsätts av kund

Varannan berättar och var femte informerar arbetsgivaren

Bankbranschen: Vem fick veta och om förtroendet för ledningen

Av de som blivit utsatta under de senaste tolv månaderna **uppgger varannan att de inte berättade för någon om att de blivit utsatta**. Återigen är det något lägre andel än bland tjänstemän i privat sektor.

- Män uppger i högre grad att de inte informerade någon, jämfört med kvinnor
- Var femte uppger att de informerade sin arbetsgivare (chef/arbetsledare/HR-personal)
- Varannan som informerade arbetsgivaren svarar att denne vidtog någon åtgärd och av dessa var 8 av 10 nöjda med hanteringen

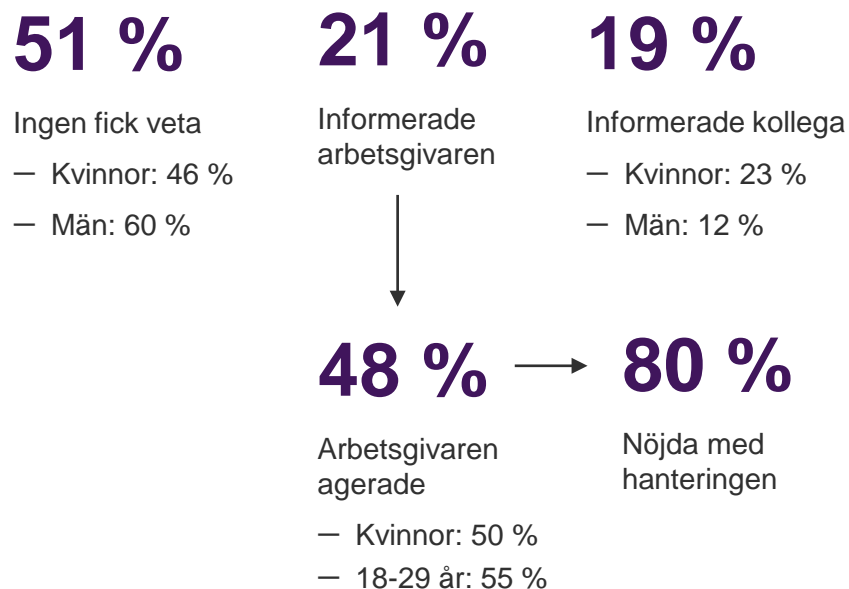
Åtta av tio har ett stort förtroende för att chefen skulle agera bra vid fall av trakasserier. Det är en något större andel än för tjänstemän i privat sektor.

Männen har något högre förtroende för chefen än kvinnorna. De som utsatts har också lägre förtroende.

I bankbranschen **menar färre att ledningen i stor utsträckning arbetar aktivt** med frågor om trakasserier (39 % mot 49 % privat sektor, tjänstemän). Däremot ser en högre andel att ledningen tycker att frågorna är viktiga.

Vem berättade du för om vad som hade inträffat

Bankbranschen



Varför man inte berättar

Bankbranschen: Skäl att inte informera arbetsgivaren

Åtta av tio uppger att de inte informerar arbetsgivaren (chef, arbetsledare, HR) om vad de utsatts för. **Varannan uppger att de inte berättar för någon**, vilket är en lägre andel än bland privata tjänstemän i allmänhet.

Skälen till att inte berätta beror dels på vad personen blivit utsatt för: de som uppger att de **utsatts för sexuella trakasserier informerar i högre utsträckning** än de som utsatts för något av de konkreta oönskade beteendena, där fler avstår från att informera för att **de inte tyckte att det som skett var tillräckligt allvarligt**.

17 procent uppger också att de väljer att inte berätta på grund av **oro för att det skulle missgynna den fortsatta karriären**.

Skäl till att inte informera

Bankbranschen

51 %

tyckte inte det som skett var tillräckligt allvarligt för att berätta om

17 %

orolig för att det skulle missgynna min fortsatta karriär

Utsatt för

- sexuella trakasserier: 26 %
- trakasserier enligt diskrimineringsgrunderna: 25 %
- konkreta beteenden: 14 %

15 %

kände inte tillräckligt förtroende för någon

KANTAR

Jennie Bacchus Hertzman, 0701 84 21 90
jennie.bacchus.hertzman@kantat.com

Malin Grundqvist, 0701 84 20 71
malin.grundqvist@kantat.com



Sifo