

Problemet: Exkludering på arbetsmarknaden leder till ohälsa, förlorad kompetens och konkurrenskraft

82%

av arbetssökande tror sig ha blivit felaktigt bortvalda i en rekryteringsprocess.

8 av 10

svenska arbetsgivare uppger att de har svårt att hitta kompetent personal, och att kompetensbristen är det största tillväxthindret för företagen.

21%

av utrikes födda (ca 138 000) med eftergymnasial utbildning i Sverige är antingen arbetslösa eller har ett jobb som inte matchar utbildningen.



30%

Företag med låg mångfald har med cirka 30% sannolikhet också lägre lönsamhet.

17%

av personer med en funktionsnedsättning är arbetslösa.

34%

av arbetssökande mellan 18-34 år väljer bort arbetsgivare som har ett bristfälligt mångfalds- och inkluderingsarbete.

8 av 10

styrelseplatser i Sverige innehas av män.

53%

av millennial-generationen uppger att de skulle lämna en arbetsplats som inte är inkluderande.



Drivkrafter för mångfald, jämlikhet och inkludering – några exempel

Interna drivkrafter



75%

Anställda på företag med en tvådimensionell mångfald har 75% större chans att se sina idéer implementeras och nå marknaden.



19%

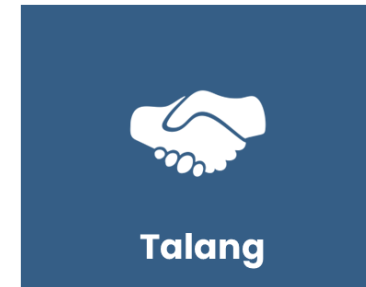
Företag med hög mångfald i ledande positioner genererar cirka 19% högre intäkter, då mångfald leder till en högre innovationsgrad.



53%

53% av millennial-generationen uppger att de skulle lämna en arbetsplats som inte är inkluderande.

Externa drivkrafter



34%

av arbetssökande mellan 18-34 år väljer bort arbetsgivare som har ett bristfälligt mångfalds- och inkluderingsarbete.



50 000

Fler än 50 000 företag inom EU kommer att omfattas av CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) år 2026, varav cirka 4 100 är svenska bolag.



152%

Ett team som återspeglar kundens etnicitet förstår klienten 152% bättre än ett annat team.



The problem: Exclusion in labour market leads to fading health, lost skills and competitive disadvantages

82%

of job seekers in Sweden believe they have been wrongly excluded from a recruitment process.

8 out of 10

Swedish employers state that they have difficulty finding competent personnel, and that the skills shortage is the biggest obstacle for growth.

21%

of foreign-born individuals in Sweden with post-secondary education (around 138,000 people) are either unemployed or working in a job that does not match their education.



30%

of companies with low diversity also have around a 30% probability of lower profitability.

17%

of people with disabilities in Sweden are unemployed.

8 out of 10

board positions in Sweden are held by men.

34%

of 18- to 34-year-olds have chosen not to apply for a job because of a lack of D&I culture in the company.

53%

of the millennial generation would leave an organization that does not have an inclusive workplace.



Driving forces for diversity, equity and inclusion – some examples

Internal driving forces



75%

Employees at companies with a 2D diversity are 75% more likely to see their ideas implemented and reach the market.



19%

Organizations with high diversity in leadership have 19% higher revenues due to innovation.



53%

of the millennial generation would leave an organization that does not have an inclusive workplace.

External driving forces



34%

of 18- to 34-year-olds have chosen not to apply for a job because of a lack of D&I culture in the company.



50 000

More than 50,000 companies within the EU will be covered by CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) upon full implementation by 2026, of which around 4,100 are Swedish companies.



152%

A team with a member who shares a client's ethnicity is 152% likelier than another team to understand that client.



Källor

82% av arbetssökande tror sig ha blivit felaktigt bortvalda i en rekryteringsprocess på grund av ålder, kön, etniskt ursprung, utseende, vikt, funktionsvariation, hälsa och sjukdomshistorik, eller sexuell läggning. Källa: TNG, Fördomsfri Rekrytering (2023)

Idag är ungefär 21% av utrikes födda (ca 138 000) med eftergymnasial utbildning i Sverige antingen arbetslösa eller har ett jobb som inte matchar utbildningen – medan motsvarande andel för inrikes födda endast ligger på 9%. Källa: SCB, AKU (2020).

Arbetslösheten för personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga är nästan dubbelt så hög som personer utan funktionsnedsättning: 17% mot 8%. Källa: SCB (2021): Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning (https://www.scb.se/contentassets/af9cb0690b234d54a2ebecf0ab21b4ff/am0503_2021a01_br_am78br2202.pdf)

Andelen kvinnor som har en plats i någon styrelse är 21 procent år 2023. Källa: Almi styrelsekartläggning 2023 (<https://www.almi.se/kunskapsbanken/undersokningar/styrelsekartlaggningkvinnor/>)

8 av 10 svenska arbetsgivare uppger att de har svårt att hitta kompetent personal, och kompetensbristen är det största tillväxthindret för företagen. (Svenskt Näringsliv (2021), https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/utbildning/sa-slar-kompetenskrisen-8-av-10-kan-inte-rekrytera_1173817.html).

Företag med låg mångfald har med cirka 30% sannolikhet också lägre lönsamhet. Källa: McKinsey & Company (2020), Diversity Wins

53% av millennial-generationen uppger att de skulle lämna en arbetsplats som inte är inkluderande. Källa: Millennials in the workplace, Boston Consulting Group)

34% av arbetssökande mellan 18-34 år väljer bort arbetsgivare som har ett bristfälligt mångfalds- och inkluderingsarbete. Källa: Boston Consulting Group – Finding the Value in Diversity: Diversity and Inclusion Isn't Just a Fix <https://www.bcg.com/publications/2021/diversity-inclusion-nordics-region>

Anställda på företag med en tvådimensionell mångfald har 75% större chans att se sina idéer implementeras och nå marknaden. Källa: CTI, Innovation, Diversity and Market Growth, https://coqual.org/wp-content/uploads/2020/09/31_innovationdiversityandmarketgrowth_keyfindings-1.pdf

Företag med hög mångfald i ledande positioner genererar cirka 19% högre intäkter, då mångfald leder till en högre innovationsgrad. Källa: Boston Consulting Group, How Diverse Leadership Teams Boost Innovation (2018), <https://www.bcg.com/publications/2018/how-diverse-leadership-teams-boost-innovation>

Fler än 50 000 företag inom EU kommer att omfattas av CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) år 2026, varav cirka 4 100 är svenska bolag. Källa: PwC, https://www.pwc.se/sv/esg/csr.html?gclid=CjwKCAjwoqGnBhAcEiwAwK-OkcOlwEqFnf2ExpC7YcfXAKj4MOZxWlopXXu3Yl6j4rZEex2hMGQVqBoCbgAQAvD_BwE

Ett team som återspeglar kundens etnicitet förstår klienten 152% bättre än ett annat team. Källa: Harvard Business Review, How Diversity Can Drive Innovation (2013), <https://hbr.org/2013/12/how-diversity-can-drive-innovation>



Sources

82% of job seekers believe they have been wrongly excluded from a recruitment process due to factors such as age, gender, ethnicity, appearance, weight, disability, health history, or sexual orientation. Source: TNG, Fördomsfri Rekrytering (2023)

Approximately 21% of foreign-born individuals in Sweden with post-secondary education (around 138,000 people) are either unemployed or working in a job that does not match their education, while the corresponding figure for native-born individuals is only 9%. Source: SCB, AKU (2020).

Unemployment among people with disabilities and reduced work capacity is almost twice as high as for those without disabilities: 17% compared to 8%. Source: SCB (2021): Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning (https://www.scb.se/contentassets/af9cb0690b234d54a2ebecf0ab21b4ff/am0503_2021a01_br_am78br2202.pdf)

The proportion of women holding a position on any board is 21 percent in the year 2023. Source: Almi styrelsekartläggning 2023 (<https://www.almi.se/kunskapsbanken/undersokningar/styrelsekartlaggningkvinnor/>)

8 out of 10 Swedish employers state that they have difficulty finding competent personnel, and that the skills shortage is the biggest obstacle to growth for companies. Source: Svenskt Näringsliv (2021), https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/utbildning/sa-slar-kompetenskrisen-8-av-10-kan-inte-rekrytera_1173817.html).

30% of companies with low diversity also have around a 30% probability of lower profitability. Source: McKinsey & Company (2020), Diversity Wins

53% of the millennial generation would leave an organization that does not have an inclusive workplace. Source: Millennials in the workplace, Boston Consulting Group)

34% of 18- to 34-year-olds have chosen not to apply for a job because of a lack of D&I culture in the company. Source: Boston Consulting Group - Finding the Value in Diversity: Diversity and Inclusion Isn't Just a Fix <https://www.bcg.com/publications/2021/diversity-inclusion-nordics-region>

Employees at companies with a 2D diversity are 75% more likely to see their ideas implemented and reach the market. Source: CTI, Innovation, Diversity and Market Growth, https://coqual.org/wp-content/uploads/2020/09/31_innovationdiversityandmarketgrowth_keyfindings-1.pdf

Organizations with high diversity in leadership have 19% higher revenues due to innovation. Source: Boston Consulting Group, How Diverse Leadership Teams Boost Innovation (2018), <https://www.bcg.com/publications/2018/how-diverse-leadership-teams-boost-innovation>

More than 50,000 companies within the EU will be covered by CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) upon full implementation by 2026, of which around 4,100 are Swedish companies. Source: PwC, https://www.pwc.se/sv/esg/csr/csr.html?gclid=CjwKCAjwoqGnBhAcEiwAwK-OkcOiwEqFnf2ExpC7YcfXAkj4MOZxWlopXXu3Y16j4rZEex2hMGQVqBoCbgAQAvD_BwE

A team with a member who shares a client's ethnicity is 152% likelier than another team to understand that client. Source: Harvard Business Review, How Diversity Can Drive Innovation (2013), <https://hbr.org/2013/12/how-diversity-can-drive-innovation>

