Stockholm tisdag den 3 november 2022

**Kränkande särbehandling döljs i hälften av fallen**

**En ny kartläggning från det svenska SaaS-bolaget Brilliant Future visar hur många som utsätts för kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Kartläggningen är baserad på kvantitativ data från cirka 50 000 svar från medarbetarundersökningar och visar bland annat ett stort mörkertal när det kommer till antalet anmälningar, samt att det inte blir bättre över tid.**

Kartläggningen från Brilliant Future visar att ungefär 50 procent av fallen av kränkande särbehandling inte anmäls, och att cirka 50 procent av de fall som anmäls inte upplevs leda till någon konkret åtgärd. Därtill visar kartläggningen att cirka 30 procent av de som utsätts för kränkande särbehandling på arbetsplatsen blir utsatta av chefen.

*- Som chef har man ansvar för att hantera kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Samtidigt blir en stor andel utsatta för kränkande särbehandling av chefen. Det är en alarmerande ekvation som inte går ihop. Datan talar sitt tydliga språk - fortfarande, år 2022, är det tydligt att det inte är en tillräckligt prioriterad fråga på många arbetsplatser i Sverige. Ännu mer krafttag behövs med andra ord. Chefer, ledare och andra beslutsfattare behöver agera i mycket större utsträckning för att åstadkomma förändring,* säger Sofie Johansson, expert inom medarbetarundersökningar på Brilliant Future.

Kartläggningen visar också att andelen som utsätts för kränkande särbehandling ligger på ungefär samma nivåer de senaste åren, det varierar en aning men blir inte bättre över tid. Diskriminering är den vanligaste formen av kränkande särbehandling och kön är den vanligaste diskrimineringsgrunden framför bland annat etnicitet, ålder och funktionshinder. Kränkningar förekommer i störst utsträckning i tillverkningsbranschen, detaljhandelsbranschen och bygg- och anläggningsbranschen.

*- Okunskapen är många gånger tydlig när det kommer till de olika formerna av kränkande särbehandling och dess utbredning. Det här visar vikten av att genomföra kontinuerliga mätningar, analysera data och agera på resultatet för att möjliggöra förändring som springer ur insikter om vad som är bra och vad som behöver förbättras. För att lyckas är det viktigt att sätta upp mål för insatserna och att kontinuerligt följa upp med mätningar som visar hur ni rör er mot målen. Då kan ni snabbt fånga upp och förhindra eventuella avvikelser som inte går i linje med målsättningen,* säger Sofie Johansson.

För mer information och expertråd, se tillhörande pressunderlag.

**För mer information, kontakta:**   
Alexandra Vass, presskontakt, Brilliant Future[alexandra@aderstennorlin.com](mailto:alexandra@aderstennorlin.com) / +46 (0) 70-771 51 65

**Om Brilliant Future**  
Brilliant är en av marknadens främsta plattformar för stärkta kund- och medarbetarrelationer. Med 20-års erfarenhet och 75 anställda förser vi kunder i mer än 50 länder med agerbara insikter kring människor som utgör deras affär. Våra insikter frigör mänsklig potential som hjälper organisationer att driva förändring, engagemang och resultat. Bolagets aktie (BRILL) är noterat på Stockholmsbörsen Nasdaq First North Growth Market. [www.brilliantfuture.se](http://www.brilliantfuture.se/)