



## **Nyhetsbrev feb-april**

**Välkommen till ett nyhetsbrev som innehåller korta nyheter, råd och tips om hållbarhet, jämställdhet, mångfald och inkludering**

**Mångfaldsspelet kommer v 16. nya kort och ny färg!**

- Du hittar de gamla breven på <http://euroquality.se/nyhetsbrev-2/>
- Om du vill att fler ska få nyhetsbrevet, har bytt adress eller vill avbeställa, mejla på [info@euroquality.se](mailto:info@euroquality.se)

**”När vi höjer blicken  
blir allt möjligt”**

## Få kvinnliga toppchefer i norska börsbolag-trots lag

Det har inte skett någon framgång i jämställdheten bland ledarna i näringslivet i Norge sedan 2014. Andelen kvinnliga toppchefer i de 200 största företagen är bara 7,5% trots att det är nästan 10 år sedan Norge lagstiftade om 40 % kvinnor i börsbolagens styrelser.

[https://www.google.se/search?hl=sv&q=https://www.svd.se/fa-kvinnliga-toppchefer-i-norska-borsbolag--trots-lag&gws\\_rd=cr,ssl&ei=P2ChWK-vJ8mMsAG\\_qZ7oBQ](https://www.google.se/search?hl=sv&q=https://www.svd.se/fa-kvinnliga-toppchefer-i-norska-borsbolag--trots-lag&gws_rd=cr,ssl&ei=P2ChWK-vJ8mMsAG_qZ7oBQ)

## Nytt institut för global hälsa får stöd från Gates stiftelse

Sveriges arbete för globalt hållbart hälsoarbete bör stärkas. Vi som undertecknat denna artikel har därför tagit initiativ till ett nytt institut vid Kungl. Vetenskapsakademien: [Swedish Institute for Global Health Transformation, Sight](#).

Världens största välgörenhetsorganisation, [Bill & Melinda Gates Foundation](#), finansierar institutets start med ett stort anslag så att Sverige ska fortsätta skapa värden för världens globala hälsa.

<http://www.dn.se/debatt/nytt-institut-for-global-halsa-far-stod-fran-gates-stiftelse/>

# Framtidstro stark hos många företagsledare

Optimismen bland företagsledare är på väg uppåt trots ökad global osäkerhet. Det visar en undersökning från revisions jätten PWC. 1379 företag från 79 länder har tillfrågats och ger bland annat en positiv bild av ekonomin. På World Economic Forum, wef, i Davos samlas ledare från hela världen och de länder som är bäst på inkluderande tillväxt är

1. Norge
2. Luxemburg
3. Schweiz
4. Island
5. Danmark
6. Sverige
7. Nederländerna
8. Australien
9. Nya Zeeland
10. Österrike

<https://www.weforum.org/agenda/2017/01/these-are-the-most-inclusive-advanced-economies-in-the-world/>

## Många känner press att vara tillgängliga även på fritid och semester

Sedan årsskiftet måste arbetsgivare i Frankrike enligt lag ta fram riktlinjer för hur tillgängliga anställda förväntas vara på telefon och mejl på sin fritid. I Sverige har facken länge diskuterat frågan men på arbetsplatser är det tydligt vad som gäller. Enligt unionens undersökning har

12 % av företagen en policy

23 % upplever att de är tillgängliga under semestern

48 % säger att de skulle vilja slippa vara tillgängliga under semestern

27 % säger att de upplever tillgängligheten som hindrande

16 % säger att mina chefer förväntar sig att jag är tillgänglig under semestern

<http://www.unionen.se/filer/rapport/tillganglighet-under-semestern-2015>

# Fortfarande långt från jämställt i Stockholms län

Ohälsotalen följer medelinkomsterna.

<http://www.lansstyrelsen.se/Stockholm/Sv/publikationer/2016/Pages/pa-tal-om-kvinnor-och-man-2016.aspx>

## Ny EU dom C-157/15 om att bära religiösa politiska eller filosofiska symboler

Målet rör företaget G4S:s förbud i form av policy för bolagets anställda att på arbetsplatsen bära synliga symboler för deras politiska, filosofiska och religiösa övertygelser och att utföra varje form av ritual som hänför sig till dessa övertygelser. Domstolen anser kravet att inte bära huvudduk berättigat i förhållande till kunder bland annat pga näringsfriheten. Förbudet begränsat till de som har kundkontakter. Domstolen skriver:

1) Ett förbud för en arbetstagare med muslimsk trosinriktning att på arbetsplatsen bära muslimsk huvudduk, utgör inte direkt diskriminering på grund av religion i den mening som avses i artikel 2.2 a i direktiv 2000/78 om förbudet grundar sig på en allmän regel som föreskriver ett förbud mot synliga politiska, filosofiska och religiösa symboler på arbetsplatsen och inte på stereotyper eller fördomar mot en eller flera religioner eller mot religiösa övertygelser. Nämnade förbud kan emellertid utgöra en indirekt diskriminering på grund av religion enligt artikel 2.2 b i direktivet.

2) En sådan diskriminering kan vara berättigad för att genomföra en politik för religiös och filosofisk neutralitet som eftersträvas av arbetsgivaren i det berörda företaget, såvida proportionalitetsprincipen iakttas därvid.

I detta sammanhang ska särskilt följande beaktas:

- hur stor och iögonfallande den religiösa symbolen är,
- arten av arbetstagarens arbetsuppgifter,
- det sammanhang i vilket hon ska utöva verksamheten, och
- medlemsstatens nationella identitet.

# Ny lagstiftning från och med 1 januari

Nu är det fullt möjligt att slå ihop Arbetsmiljölagens och diskrimineringslagens praktiska arbete. I båda fallen ska de bedrivas systematiskt, det rör samma typ av frågor och du kan ha en policy, en handlingsplan (skriftlig dokumentation). Det kräver initialt lite mer av alla men resultatet kan med rätt insatser bli riktigt bra. se nedan workshop 18 maj. [www.Include-diversity.com](http://www.Include-diversity.com)

Förändringar i diskrimineringslagens tredje kapitel träder i kraft den 1 januari 2017. En nyhet är att alla diskrimineringsgrunder omfattas när det gäller kraven på aktiva åtgärder. Det är en utvidgning jämfört med dagens regler. En annan nyhet är att lönekartläggningar ska genomföras årligen.

Ändringarna innebär att arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta samma diskrimineringsgrunder som diskrimineringsförbudet, det vill säga: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det är en utvidgning jämfört med dagens regler.

Nytt är också att det finns ett övergripande ramverk med anvisningar för hur arbetet ska bedrivas. I förändringarna finns även en förklaring av vad begreppet aktiva åtgärder innebär.

Vilka konkreta åtgärder som ska genomföras överlämnas till arbetsgivare respektive utbildningsanordnare att utforma i samverkan med arbetstagare respektive studenter, elever och barn.

Dagens krav på planer ersätts med ett allmänt krav på skriftlig dokumentation. Förändringarna innebär också att kravet på årliga lönekartläggningar återinförs. Kravet på skriftlig dokumentation vid lönekartläggningen ändras till att omfatta arbetsgivare med minst 10 arbetstagare i stället för dagens 25.

Lagändringarna träder i kraft den 1 januari 2017.

## Vad är aktiva åtgärder?

Med aktiva åtgärder menas ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet

- motverka diskriminering
- på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

## **Hur ska arbetet gå till?**

Förändringarna innebär att arbetsgivare och utbildningsanordnare ska

- undersöka om det finns risker för diskriminering (inklusive trakasserier och sexuella trakasserier) eller repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
- analysera orsaker till upptäckta hinder och risker
- vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas
- följa upp och utvärdera arbetet.

## **Vilka berörs av förändrade regler?**

Arbetsgivares och utbildningsanordnares skyldigheter påverkas. På ett generellt plan kan även andra beröras till exempel arbetstagare och elever.

## **Vad innebär lagändringen?**

Skillnaden mot tidigare är att lagen nu beskriver ett sätt att arbeta på, istället för att ange vissa mål som ska nås.

En nyhet är att alla diskrimineringsgrunder omfattas. Det är en utvidgning jämfört med dagens regler. Det innebär att villkor, arbets- och studiemiljö och rutiner ska analyseras ur fler aspekter än i dag.

Dagens krav på planer ersätts med ett allmänt skriftligt krav på dokumentation av alla delar av arbetet. Dokumentationen ska innehålla en redogörelse för den undersökning av risker och hinder och analys som gjorts, liksom de förebyggande och främjande åtgärder som har vidtagits eller planeras. Uppföljning och utvärdering ska också ingå i dokumentationen.

Lönekartläggningar ska ske årligen istället för var tredje år. Arbetsgivare med minst tio anställda ska dokumentera arbetet med lönekartläggning. Det är en utvidgning mot kravet på dokumentation idag som gäller arbetsgivare med minst 25 anställda.

En annan nyhet är att arbetsgivare även ska analysera löneskillnader mellan en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, men som ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre.

Nytt är också bestämmelsen om obligatoriska riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

En annan ny bestämmelse är att utbildningsanordnare är skyldiga att samverka med de som deltar i utbildningen och anställda i verksamheten.

### **Vad är syftet med aktiva åtgärder och lagändringarna?**

Aktiva åtgärder har i likhet med diskrimineringsförbuden till syfte att förebygga och motverka diskriminering. Diskrimineringsförbuden är avsedda att motverka konkreta diskriminerande handlingar i individuella fall. Utöver det syftet ska aktiva åtgärder även verka pådrivande och mana till ökade ansträngningar för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på en mer generell och strukturell nivå.

[http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567\\_sfs-2008-567](http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567)

## **IKEA katalog utan kvinnor-igen**

För några år sedan fick Ikea hård kritik för att en katalog i Saudiarabien inte innehöll några kvinnor. Nu har samma sak upprepats – i Israel. Det rör sig om en specialversion för ultraortodoxa judar.

– Det är ett misslyckande, säger Niclas Bengtsson på Inter Ikea systems.

Kvinnor lyser redan med sin frånvaro i tidningar, på webbplatser och andra medier för ultraortodoxa judar, så kallade haredi. De senaste åren har även kataloger rensats från kvinnor i städer och områden där gruppen dominerar. Nu följer en lokal Ikeabroschyr i samma spår. I veckan fick invånare i haredidominerade områden en broschyr helt utan kvinnor i brevlådan, skriver [Jerusalem Post](#).

På bilderna siktas bokhyllor med Bibeln och den religiösa skriftsamlingen Talmud, bord för sabbatsmåltiden och garderober fyllda med vita skjortor och svarta kostymer – traditionella haredikläder. Män och pojkar studerar religiösa texter och poserar i vardagliga situationer.

<http://www.svt.se/nyheter/utrikes/israelisk-ikeakatalog-utan-kvinnor>

# Globalt fenomen: att överskatta andelen muslimer i det egna landet

Svenskarna tror att det bor betydligt fler muslimer i Sverige än vad det faktiskt gör. Samma sak gäller i 37 av 40 länder, enligt en global studie.

Land	uppskattad %	verklig %
Frankrike	31	7,5
Sydafrika	22	1,7
Italien	20	3,7
USA	20	1
Sverige	17	4,6

## Norrtälje sjukhus ett föredöme!

Norrtälje sjukhus är en framgångssaga sedan man avvärdade det tunga nedläggningsshotet som akutsjukhus i början av seklet. 2006 skapades ett vårdbolag av Norrtälje kommun och Stockholms läns landsting. Här finns inga organisatoriska gränser mellan landstingets sjukvård och kommunens omsorg. Man jobbar integrerat där målet är att ingen ska falla mellan stolarna. Det finns många vinnare med det unika konceptet men fördelarna är nog störst för de allra äldsta. De som är 80 år eller äldre. Här finns fungerande vårdkedjor som inkluderar allt från trygghetslarm, hemtjänst, äldreboenden, biståndshandläggare, rehabilitering till själva omhändertagandet och omvårdnaden på akuten och vårdavdelningarna. Man samarbetar och prioriterar de äldre högre än på andra håll, vilket tydligast märks på akuten. Arbetsmiljön är den bästa tänkbara.

<https://www.svd.se/blixtnabb-reform-kapade-koer-till-akuten>

## Årets bästa arbetsplats utsedd

Årets bästa arbetsplats i kategorin stora företag är, enligt Great place to work, It företaget Netlight consulting. Vår princip är att alla medarbetare är både ledare och följare. Så fungerar en flock också, du känner dig aldrig maktlös. Företaget har inga individuella resultatbaserade löner eftersom det motverkar samarbete. Transperans är viktigt, alla kan se varandras löner.



# Randstad Employer Branding rankar bästa arbetsgivare

Randstad rankar de mest attraktiva arbetsgivarna i 26 länder och undersökningen görs av sifo/tns .

Observera att arbetsgivarna inte har tagit reda på vad som arbetstagare uppfattar som attraktivt! Jämställdhet är uppenbarligen en viktig fråga fast den inte formulerats på det sättet?! Balance in life, bra arbetsklimat (fritt från kränkningar och där det är god stämning).

1. SVT
2. Volvo cars group
3. Volvo group
4. Sveriges radio
5. CGI
6. Swedavia
7. SCA
8. WSP
9. Bonnier
10. Systembolaget

Kriterier när svenskar/arbetstagare letar arbetsgivare:

1. Bra arbetsklimat
2. Stimulerande arbete
3. Bara balans mellan arbete och fritid

Kriterier när arbetsgivare marknadsför företaget:

1. Företaget har god finansiell stabilitet
2. Använder den senaste tekniken
3. Långsiktig anställningstrygghet

## Får man säga vad som helst om män?

Man bashing, sexism riktad mot män, följ debatten i SVD/kultur, se inlägg [https://www.facebook.com/euroquality.se/om män](https://www.facebook.com/euroquality.se/om-män), manlighet, pojkars dåliga skolresultat och för dig som vill fördjupa dig läs utredningen SOU 2014:6, män och jämställdhet. Slutsatsen är att män har mycket att vinna på jämställdhet.

# Förslag på böcker för biblioterapi, det vill säga, läkande för själen

- den dagen kastanjerna slår ut, Bodil Malmsten
- Albert Camus romaner tex Främlingen
- Reglerna, Sara Mannheimer
- I kroppen min, Kristian Gidlund
- Tillsammans är man mindre ensam, Anna Gavaldas

(källa; Ersta Sköndal Bräcke högskola)

**IT företag söker kvinnor; Företaget Avanades söker kvinnor till sin svenska verksamhet.**

## Nya rättsfall:

- AD, Mål A 201/15 diskriminering enligt föräldraledighetslagen?
- EU, Mål C-258/15 direktiv 2000/78 åldersgräns på 35 år acceptabel för krävande regional poliskår

## Aktuella utbildningar:

- **11 maj** Stockholm Arbeta strategiskt med mångfald och inkludering

<http://www.aktuellhallbarhet.se/utbildning/kurser/mangfald-arbeta-strategiskt-med-inkludering-och-mangfald-2/>

- **18 maj** workshop i Stockholm. slopa Arbetsmiljö planer, jämställdhets- mångfaldsplaner och jobba systematiskt utifrån ett dokument ! se mer [www.Include-diversity.com](http://www.Include-diversity.com) anmälan [ann-katrine@include-diversity.com](mailto:ann-katrine@include-diversity.com)



**Påsk och helg Hälsningar från**  
*Ann-Katrine Roth*