



Välkommen!

Till ett nyhetsbrev med små och stora nyheter samt månadens intervju med Janne Björck, VD, Norrskog

- 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

”Inställningen till arbetet kan förvandla det från ett slavgöra till en trevlig förströelse” (klokboken)

- **Mångfald viktigt men....**

Sju av tio anser att mångfald är viktigt för organisationens framgång. Men knappt tre av tio lägger stor vikt vid frågan. Det visar en undersökning gjord av talent management barometern. Vartannat företag, 56 %, säger sig ha definierat vad mångfald är och 39 % anser att deras arbetsgivare är bra på att integrera mångfald.

- **Fetma kan vara diskrimineringsgrund**

Har du blivit illa behandlad på ditt jobb på grund av din övervikt? I så fall kan din arbetsgivare dömas för brott mot diskrimineringsförbudet i arbetslivet, enligt en vägledande dom i EU-domstolen som slår fast att fetma kan ses som funktionshinder.

Målet handlar om en dagbarnvårdare i en kommun i Danmark som blivit uppsagd efter 15 års anställning på grund av att han lider av kraftig övervikt, enligt hans fack. Något som förnekas av kommunen, även om den medger att mannens övervikt har diskuterats vid uppsägningen.

Twisten prövades först i en dansk domstol som har begärt att EU-domstolen ska precisera om EU-rätten innehåller ett förbud mot diskriminering på grund av fetma. Eller om fetma kan ses som ett funktionshinder och därmed omfattas av diskrimineringsförbudet i arbetslivet.

EU-domstolen konstaterar nu att fetma inte nämns som grund för diskriminering i direktivet om likabehandling i arbetslivet. Och att det inte heller finns någon allmän princip i unionsrätten om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av fetma som sådan.

Men, understryker domstolen, fetma omfattas av begreppet funktionshinder om fetman motverkar den berörda arbetstagarens ”verkliga och fulla” deltagande i arbetslivet på samma villkor som andra arbetstagare.

Detta avgörande är bindande för övriga nationella domstolar där en liknande fråga uppkommer, står i EU-domen. Det innebär att den kommer att vara vägledande även för svenska domstolar, förklarar Per Holfve, jurist vid Diskrimineringsombudsmannen (DO).

Vår diskrimineringslag bygger på EU-direktiv, det gör att vi måste ta hänsyn till vad EU-domstolen säger.

Per Holfve ser väldigt positivt på domen. Den här domen är egentligen ett förtydligande om att skyddet omfattar alla former av diskriminering.

För två år sedan gjorde Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) en undersökning som visar att chanserna att få ett jobb försämras rejält om man är överviktig.

Den som är kraftigt överviktig måste söka fem gånger så många jobb som den som är normalviktig, visar undersökningen som omfattade cirka 500 arbetsgivare.

www.do.se

<http://arbetet.se/2014/12/22/vagledande-dom-forbjuder-diskriminering-av-overviktiga/>

- **Utlandsfödda toppar länets jobbstatistik**

Utrikesfödda män i Stockholm är oftare i arbete än inrikes födda män i övriga landet. Sysselsättningsgraden dvs den andel mellan 15-74 år som får betalt för ett arbete har för utlandsfödda män under det senaste året ökat från 68% till 73%. Utrikesfödda kvinnor ligger lägre, 61%. Var fjärde företagare i Stockholm saknar rätt kompetens och behöver anställa för att kunna växa.

<http://www.dn.se/sthlm/utrikesfodda-har-oftare-jobb-an-andra/>

- **Miljarder och yoga ska rädda Indiens järnväg**

Indiens järnvägar ska bli säkrare och regeringen investerar 1145 miljarder kronor under de kommande fem åren för att modernisera järnvägarna. I satsningen ingår också yogaklasser för personalen samt kameraövervakning i vagnarna för att förbättra säkerheten för kvinnliga resenärer.

- **Fler får tidsbegränsade jobb**

Sedan år 2005 har antalet som har tidsbegränsade jobb ökat något. Vanligast är denna sysselsättning hos kvinnor, unga och utrikesfödda, visar SCB:s senaste statistik. Störst är andelen tidsbegränsade jobb i

åldersgruppen 16-24 år. 56 % av alla i gruppen har en tidsbegränsad anställning.

- **Så många arbetsgivare gör inte lönekartläggningar**

När DO år 2007 granskade 380 arbetsgivare hade bara 36 av arbetsgivarna genomfört kartläggningen enligt lagens regler. Året efter gjorde DO en ny granskning och då uppfyllde ca 94 arbetsgivare reglerna. Enligt Unionens rapport struntade 25 % av företagen på förbundets område att utföra lönekartläggningar var tredje år. Just nu pågår en diskussion om lönekartläggningar är ett sätt att utjämna löneskillnader mellan kvinnor och män. Regeringen avser att återställa lagstiftningen från år 2009 och lägga ett förslag som innebär att lönekartläggningar ska genomföras varje år.

<http://www.lag-avtal.se/>

- **Facket slår larm: unga kvinnor trakasseras**

Nästan var femte ung kvinna utsätts för sexuella trakasserier på jobbet visar siffror som LO låtit SCB ta fram. Särskilt utsatta är tillfälligt anställda kvinnor i flera arbetaryrken, till exempel i hotell- och restaurangbranschen.

Det här är ett strukturellt arbetsmiljöproblem, som förstärks med utbredningen av de otrygga anställningarna säger Joa Bergold, utredare på LO:s arbetslivsenhet. Statistiken visar att 14 % av de unga kvinnorna, 16-26 år, i arbetaryrken har utsatts för sexuella trakasserier av kunder, gäster, brukare med flera. Sådana kränkningar är vanligast inom vård- och omsorgsyrken, i hotell- och restaurang branschen samt inom handeln. Ytterligare 3 % uppger att de blivit sexuellt trakasserade av chefer eller arbetskamrater. I arbetaryrkena är de sexuella trakasserier nästan 50 % vanligare bland tidsbegränsade anställda än bland tillsvidareanställda.

<http://www.svtplay.se/klipp/2707819/unga-kvinnor-trakasseras-pa-jobbet>

- **Bagdad får kvinna som borgmästare**

Bagdad får snart sin första kvinnliga borgmästare, civilingenjören Zekra Alwach, tillika generaldirektör för departementet för högre utbildning. Hon blir därmed den första kvinnan i landet att inneha en så hög post. Som borgmästare kommer hon att ha en direktlänk till premiärministern. Enligt en FN rapport från förra året är en fjärdedel av Iraks kvinnor analfabeter och bara 14 % tar sig ut på arbetsmarknaden. Våld mot kvinnor är också mycket utbrett.

- **Män i kjolprotest mot våld**

Hundratals turkiska män genomförde en kjolprotest på Taksimtorget i Istanbul för att protestera mot mäns våld mot kvinnor. Marschen var en i raden av protester som hållits i landet efter att en ung kvinna, 20-åriga Özgecan Aslan, hittats brutalt mördad av en busschaufför som försökt våldta henne. Enligt pressorganisationen Bianet mördades 281 kvinnor i Turkiet förra året. I mer än hälften av fallen var mördaren en make eller partner.

- **Snippan och snoppen följs upp**

Den globala succén får en uppföljare. Den här gången får tittarna reda på hur barn blir till. Videon har spridits över hela världen och har bla visats i Cornan O´Brien pratshow i USA. Den lilla filmen fick från början en åldersgräns på 18 år trots att filmen är riktad till barn från 6 år. Men åldersrestriktionen hävdades nyligen.

<https://www.youtube.com/watch?v=8Wp9iNINHMc>

- **Tips**

Avhandling

En ny och spännande avhandling om singellivet,: Organizing intimacy-exploring heterosexual singledoms at Swedish singles activities av ”Andreas Henriksson,

Böcker

- I antologin, Sexjournalen berättar 40 unga kvinnor om sina upplevelser kring sexualitet, lust och kropp. Redaktör Karolina Hansson mfl.
- Vald på en tiondels sekund, Malin Lindelöw, natur kultur, 2014

Utbildning

- ✓ Jämställdhet och mångfald 26 mars 2015
- ✓ Psykosocial arbetsmiljö - ett chefsansvar! 15 april 2015

Intervju med Janne Björck, VD Norrskog



Vem är Du Janne?

- ”Jag är utbildad civilekonom och är sedan knappt fyra år tillbaka VD för Norrskog, en organisation som tillvaratar Sveriges privata skogsägares intressen och höjer värdet på deras skogsfastigheter. Mitt uppdrag på Norrskog är att utveckla, driva förändringsarbete och öka kund- och medlemsnyttan”. Janne berättar att han reser mycket, och är intresserad av människor och kultur.

Beskriv Norrskog ur ett jämställdhets- / mångfaldsperspektiv. Hur ser det ut i ledningen och vad har Du för tankar?

- ”Vi har 40 % kvinnor och 60 % män i ledningsgruppen. Styrelsen består av över 30 % kvinnor och 70 % män. Vi är det mest jämställda företaget i skogsbranschen”, säger Janne och fortsätter:
- ”Mångfald, det vill säga bakgrund, ålder, utbildning är också viktigt och vi har till exempel i vår ledningsgrupp ett åldersspann mellan 33 och 60 år och sex olika utbildningsbakgrunder i vår ledningsgrupp”.

Finns det några problem?

Nej, säger Janne, - ” Det finns en möjlighet att bli ännu bättre. Skogsägarnas framtida behov har förändrats under de senaste åren och idag finns det 330.000 privata skogsägare, 95 % av dem har inte skog som huvudsaklig inkomstkälla utan har den för rekreation, som extrainkomst, för fritid eller kan ha ärvt skogen och behöver hjälp med sin förvaltning”.

På frågan om Norrskog har formulerat mätbara mål för jämställdhet och mångfald

svarar Janne: - ” Vi mäter årligen kön och ålder och vi tittar löpande på bakgrund för att skapa heterogena grupper, Vi bygger grupper för att öka resultatet.

Varför är de här frågorna viktiga för Norrskog?

- Janne säger att det handlar om att
- utveckla verksamheten,
 - tillgodose behov för skogsägare,
 - att homogenitet inte skapar utveckling,
 - att öka effektiviteten och lönsamheten
 - samt att det skapar en bättre arbetsmiljö med bättre resultat och prestation.

När och hur eller vad gjorde att Du förstod att frågorna är viktiga?

- ”Jag har arbetat inom både mansdominerade och kvinnodominerade verksamheter och verksamheter med väldigt lite spridning åldersmässigt. Där har jag sett att det inte sker samma utveckling som om du har en blandad arbetsplats. Arbetsplatser med mångfald blir mer dynamiska organisationer”.

Hur har ni jobbat, vilka steg har ni tagit för att nå framgång? Vad har varit viktigast?

Janne berättar att det viktigaste nog är förståelsen för att det här är bra och då behövs kunskaper men också förändrade attityder. – ” Vi har ordnat seminarier för chefer för att visa på möjligheter” och därefter har vi jobbat vidare med undergrupper.

Frågan är om det här är lönsamt? Har ni räknat på det?

- ” Absolut lönsamt, men vi har inte kommit så långt att vi har räkneexempel”. Janne säger: -” Men om vi tänker så här, att vi säljer till Nordafrika och att vi hittar en medarbetare som har en bakgrund därifrån, såklart att det är enklare och vi gör automatiskt bättre affärer”. Om man förstår kulturer och skapar ett klimat där man tillåter att alla tillför något, först då kan det blixtra till.

Ett annat exempel är att 40 % av den svenska skogen idag ägs av kvinnor och det bör vår organisation också spegla i vår egen bemanning.

Jannes Tre tips för den som vill komma igång:

- 1) Jobba med ledningsgruppen och styrelsen, börja där
- 2) Skapa en samsyn inom din organisation
- 3) Fastna inte i att tänka kvinnligt, manligt utan gå vidare med ålder, bakgrund och personlighetstyper

Hälsningar från Ann-katrine Roth



