



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

- 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)

”En förändring innebär ofta ytterligare förändringar”

(klokoken)

## **Facket rasar mot VD:s tafsande**

Bra att chefen bett om ursäkt för sitt tafsande på julfesten men det gör inte handlingen ogjord tycker fackordföranden på EON. På EON:s julfest drogs de närvarandes namn ur en tombola och vinnaren skulle få dansa med en av de högsta cheferna i Sverige, Lars Lagerkvist. Det blev dans inför 700 anställda och då lade chefen sin hand på kvinnans rumpa. (SVD näringsliv)

## **Unga kvinnor utan barn är mest stressade**

En stor andel av kvinnor upp till 34 år upplever negativ stress i arbetet medan män i samma ålder är de minst stressade. Unga kvinnor utan barn är mest stressade i arbetslivet. Inte småbarnsföräldrar, som många tror. Det visar en ny rapport från Jusek, skriver Magnus Hedberg och Daniel Lind. Kvinnor har inte bara lägre lön för jämförbara jobb och svårare att göra karriär. De får mindre utlopp för kreativitet och är mer stressade än män, enligt en ny studie från Jusek. Särskilt gäller detta unga kvinnor utan barn, vilket pekar på att arbetsplatsen och inte bara ojämställdhet i hemmet skapar ett ojämnt arbetsliv. De negativa konsekvenser som följer uppmärksammas oftast först när de syns i lönekuvertet eller i form av sjukskrivning. Regeringen behöver rikta fokus mot tidiga tecken på ojämställdhet.

Även om Sverige ligger långt framme när det gäller jämställdhet återstår mycket arbete. Fokus ligger ofta på mätbara skillnader såsom ingångslöner, löneutveckling och uttag av föräldraledighet. I bolagsstyrelser och på höga chefstjänster dominerar männen.

Rapporten i sin helhet

[:https://www.jusek.se/globalassets/pdf/rapporter\\_remissor/jamstalldhetsrapport\\_2016.pdf](https://www.jusek.se/globalassets/pdf/rapporter_remissor/jamstalldhetsrapport_2016.pdf)

<http://www.svd.se/unga-kvinnor-utan-barn-ar-mest-stressade/om/naringsliv:debatt>

# Hållbarhetsrapport - Lagrådsremissens huvudsakliga innehåll

Regeringen föreslår att alla företag av en viss storlek ska upprätta en hållbarhetsrapport med upplysningar om miljö, sociala förhållanden, personal, respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korruption. Rapporten ska beskriva bl.a. företagets policy i hållbarhetsfrågor och de väsentliga risker som är kopplade till företagets verksamhet.

Företagets revisor ska kontrollera om en hållbarhetsrapport har upprättats.

Även vissa koncerner ska hållbarhetsrapportera.

Vidare föreslås att vissa noterade bolag i sin bolagsstyrningsrapport ska upplysa om den mångfaldspolicy som tillämpas för styrelsen, med avseende på exempelvis ålder, kön, utbildning och yrkesbakgrund.

Rapporteringskraven, som bygger på ett EU-direktiv, ska göra informationen om hur företag arbetar med hållbarhetsfrågor mer öppen och jämförbar. Regeringens förslag har till syfte att stödja och utveckla företagens arbete med frågorna.

De lagändringar som behövs föreslås träda i kraft den 1 december 2016 och tillämpas första gången för det räkenskapsår som inleds närmast efter den 31 december 2016.

## Sammanfattning av promemorians förslag

(Ds 2014:45)

I promemorian föreslås att alla stora företag, företag av allmänt intresse och sådana moderföretag i stora koncerner ska upprätta en hållbarhetsrapport med icke-finansiella upplysningar. Promemorian utgår från den indelning av företag och koncerner som föreslås i delbetänkandet Genomförande av EU:s nya redovisningsdirektiv (SOU 2014:22).

Kategorin företag av allmänt intresse föreslås omfatta noterade företag, finansiella företag och publika aktiebolag. I hållbarhetsrapporten ska ingå upplysningar om hur företaget arbetar med hållbarhetsfrågor, exempelvis miljö, sociala förhållanden, respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korruption. Upplysningarna ska beskriva bl.a. företagets policy i hållbarhetsfrågor och hur företaget hanterar risker som rör dessa frågor. Om företaget saknar en policy i en eller flera av frågorna, ska skälen för det anges.

Hållbarhetsrapporten föreslås ingå i förvaltningsberättelsen eller utgöra en från årsredovisningen skild handling. Om hållbarhetsrapporten upprättats separat ska den offentliggöras tillsammans med förvaltningsberättelsen eller genom att hållas tillgänglig på företagets webbplats.

Det föreslås vidare att företagets revisor ska uttala sig om huruvida rapporten har upprättats eller inte. Något krav på revisorsgranskning utöver denna kontroll föreslås inte.

I promemorian föreslås även att stora noterade företag i bolagsstyrningsrapporten

ska lämna en beskrivning av den mångfaldspolicy som tillämpas för styrelsen, målet med policyn, hur policyn har tillämpats under räkenskapsperioden och resultatet av den. Om bolaget inte tillämpar någon mångfaldspolicy, ska skälen för det anges.

Lagförslagen föreslås träda i kraft den 1 juli 2016 och tillämpas första gången för det räkenskapsår som inleds närmast efter den 31 december 2016

## **Sex av tio företag saknar god psykosocial arbetsmiljö för sina tjänstemän**

Den här rapporten visar hur vanligt det är med omorganisationer på tjänstemännens arbetsplatser, varför omorganisationer genomförs på arbetsplatserna, hur processen går till och vilka konsekvenser som omorganisationen får på arbetsmiljö, lönsamhet, rolltydlighet och arbetsmiljöarbete. Rapporten visar att de arbetsplatser som har ett systematiskt arbetsmiljöarbete lyckas bättre med att nå positiva resultat i sina omorganisationer. Möjligheten till medverkan, ledningens information till berörda och kvaliteten på riskbedömningarna är andra faktorer som har stor betydelse för lönsamhet och arbetsmiljö efter omorganisationen.

Rapporten är skriven av Daniel Gullstrand och Anna Löfgren Eriksson på enheten för avtal och politik.

[http://www.unionen.se/sites/default/files/arbetsmiljobarometern\\_del\\_2\\_2016\\_2509-1.pdf](http://www.unionen.se/sites/default/files/arbetsmiljobarometern_del_2_2016_2509-1.pdf)

## **Ny lagstiftning från och med 1 januari**

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)

## **Fler kvinnor skänker till välgörande ändamål, men männen ger mer.**

Bara var femte stockholmare tänker skänka pengar i jul. Pensionärerna ger mest, medan många medelålders nollåttor håller hårt i plånboken. Det visar en opinionsundersökning som Dagens Nyheter publicerar på fredagen.

Mer än var tredje stockholmare uppger att de regelbundet skänker pengar till välgörenhet. Men till jul tänker bara var femte skänka pengar, enligt undersökningen.

”Det är ett tecken på att folk har mindre pengar. Var tredje stockholmare tänker lägga mindre pengar på julklappar också i år. Och julhandeln och julgåvorna går ofta hand i hand”, säger Axel Lagerbielke, analytiker på Opinion Stockholm till DN.

I snitt planerar stockholmarna att skänka 350 kronor i julgåvor. Fler kvinnor skänker till välgörande ändamål, men männen ger mer. Undersökningen visar vidare att personer över 70 år är mest generösa medan personer mellan 30-49 år ger minst. 16 procent i gruppen medelålders planerar att skänka extra till jul.

”De äldre ger mest, fyrtilialisterna har ju fått det allt bättre ställt. Medelålders däremot ger minst, de har ofta barn och stora utgifter kring jul och kanske inte råd med välgörenhet också”, säger Axel Lagerbielke till DN.

Stockholmarna är ändå inte snålare än andra svenskar. De toppar tvärt om Röda Korsets interna statistik över antalet givarvärvningar på gatan inför jul, skriver DN.

## **Arbetsförmedlares bedömningar och beslut beror på hur den arbetssökandes utseende uppfattas**

I denna rapport undersöker vi hur arbetsförmedlares bedömningar och beslut beror på hur den arbetssökandes utseende uppfattas. Vi studerar om chansen att bli rekommenderad till en arbetsmarknadsutbildning påverkas av i vilken utsträckning den arbetssökandes utseende uppfattas motsvara rådande stereotyper om ett svenskt utseende. Studien bygger på en undersökning som genom-

fördes under 2012 med 435 arbetsförmedlare i Stockholms- och Mälardalsområdet. Resultaten visar att manliga arbetsförmedlare i högre utsträckning rekommenderar arbetssökande som uppfattas ha ett stereotypt svenskt utseende. Denna prioritering kan inte förklaras av bedömd förmåga att genomföra utbildningen, chans till arbete efter utbildning eller i vilken utsträckning den arbetssökande uppfattas tala med eller utan brytning. En jämförelse mellan de arbetssökande som i högst och lägst grad anses ha ett stereotypt svenskt utseende, visar att sannolikheten att bli rekommenderad till en utbildning är runt 50 procent högre för de förstnämnda. Rekommendationer av kvinnliga arbetsförmedlare tycks inte påverkas av stereotyper om ett svenskt utseende.

<http://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2016/r-2016-17-arbetsformedlares-beslutsfattande-och-stereotyper-kopplade-till-utseende.pdf>

## **Ny plan mot rasism och hatbrott**

Regeringen, i överenskommelse med Vänsterpartiet, förstärker arbetet med att förebygga och motverka rasism och liknande former av fientlighet. 20 miljoner kronor avsätts under fyra år (2016-2019) på arbetet genom att samla och systematisera arbetet inom ramen för en nationell plan. Regeringen satsar totalt 20 miljoner kronor under fyra år för att förstärka arbetet med att förebygga och motverka rasism och liknande former av fientlighet. Genom att samla och systematisera arbetet inom ramen för en nationell plan kommer regeringen att lägga grunden för ett långsiktigt och resultatriktat arbete mot rasism och liknande former av fientlighet.

Under hösten träffar kultur-och demokratiministern, inom ramen för Samling mot rasism, berörda aktörer i olika delar av landet för att tala om vilka utmaningar som finns inom området och vilka åtgärder som behövs. Detta kommer att utgöra en viktig del av underlaget för den nationella planen som ska tas fram. Från 2016-2019 tillförs 5 miljoner kronor årligen.

<http://www.regeringen.se/artiklar/2015/09/arbetet-med-en-nationell-plan-mot-rasism-fortsatter/>



- **Det finns två platser kvar! Kompetensutvecklings Nätverk för dig som arbetar med jämställdhet, mångfald och inkludering. Startar 17 januari Kontakta [Ann-katrine.roth@euroquality.se](mailto:Ann-katrine.roth@euroquality.se)**
- **Beställ Mångfaldsspelet på engelska**
- **Testa dina fördomar**

<http://euroquality.se/testa-dig-sjalv/>



**Och Gott nytt år!**

*Önskar Ann-Katrine Roth*

