



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
- Har du synpunkter, ideér eller förslag, hör av dig!

”Ansvar är inte mindre för den som håller tyst” (klokoken)

Unga kvinnors lägre löneförväntningar jämfört med männens kan vid sidan av strukturella orättvisor vara en viktig förklaring till stora löneskillnader mellan könen.

Det skriver Civilekonomerna i ett pressmeddelande, efter att nyligen ha presenterat en ny undersökning. I en tidigare undersökning från i höstas konstaterade Civilekonomerna att den genomsnittliga månadslönen bland kvinnorna låg 18 procent under männens. När hänsyn togs för ålder, befattning och sektor kvarstod en oförklarad löneskillnad på 10,7 procent. Ett mycket nedslående resultat, konstaterar fackförbundet.

Den exakta bakgrunden till löneskillnaderna har varit svåra att fastslå, men otydliga och icke-könsneutrala lönekriterier har bland annat pekats ut som viktiga orsaker till löneskillnaderna, liksom att kvinnor förväntar sig mindre i lön har nämnts som en annan förklaring.

En den ny undersökning har därför gjorts, för att se om det ligger någon sanning i att män och kvinnor skulle ha olika förväntningar på lönen. Tredje- och fjärdeårsstudenter på landets ekonomiprogram blev tillfrågade vad de förväntade sig lön 1 och 5 år efter examen.

Undersökningen visar överraskande tydligt att manliga och kvinnliga studenter skiljer sig stort åt i sina löneförväntningar, skriver Civilekonomerna. Redan ett år efter examen förväntar sig männen tjäna 28 000 kronor per månad och kvinnorna 27 000, en skillnad på knappt 3,6 procent. 5 år efter examen är skillnaden dramatisk. Då förväntar sig männen tjäna 39 000 kronor i månaden mot kvinnors 35 000 kronor, en löneskillnad på hela 10,3 procent.

"Vid sidan av strukturella orättvisor kan låga förväntningar därmed vara en viktig förklaring till kvinnors lägre löner", säger Jens Jacobsson, förbundsdirektör på Civilekonomerna.

Med lägre lön blir pensionen också lägre. Sett över en livscykel innebär detta gap att kvinnliga ekonomer tjänar i genomsnitt 2,3 miljoner kronor mindre än männen enligt en tidigare rapport från Saco.

"Vi fackliga organisationer måste bli bättre på att ge unga kvinnor rätt stöd och verktyg inför löneförhandlingen. Även näringslivet måste ta sitt ansvar. Att systematiskt betala kvinnor lägre lön än männen är dåligt", säger Jens Jacobsson.

Varning för myt om föräldraledighet

Det är en myt att familjen förlorar ekonomiskt på att föräldrarna delar lika på föräldraförsäkringen. På den här sidan kan du och din partner se hur mycket ni har kvar att leva på vid olika fördelning av föräldraledigheten. Det är en myt att familjer alltid tjänar på att låta en mamma med lägre inkomst än pappan ta ut större del av föräldraledigheten. Med föräldralönen, som regleras i kollektivavtal tjänar många familjer på att dela lika.

I en familj där mamman tjänar 27 000 kronor och pappan tjänar 43 000 kronor får familjen cirka 25 800 kronor mer under det första året om de delar på föräldraledigheten, jämfört med om mamman hade varit hemma i 10 månader och pappan i två månader (förutsatt att båda har rätt till 6 månaders föräldralön).

I räkne verktyget kan du testa själv att lägga in olika löner för att se vilken fördelning som är mest ekonomisk. Lönar det sig för dig och din partner att dela lika på föräldraledigheten?

<http://www.saco.se/studieval--karriar/for-dig-som-foralder/det-lonar-sig-att-dela-lika-pa-foraldraledigheten/>

Grova sexbrott får ny rubricering

Sexualbrottsutredningen väntas föreslå att de allra grövsta sexualbrotten ska omfattas av en ny brottsrubricering. Professor Madeleine Leijonhufvud tycker att förslaget skickar rätt signaler. Begreppet våldtäkt tas bort ersätts av synnerligen grovt sexuellt övergrepp och synnerligen grovt sexuellt övergrepp mot barn. Lagstiftat samtycke införs.

Regeringen vill lagstifta om kvotering till bolagsstyrelser, för att öka andelen kvinnor. Men motståndet från politiska meningsmotståndare och näringsliv är stort.

Det går inte att tala om det här år ut och år in utan att faktiskt leverera, säger näringsminister Mikael Damberg (S).

Senast 2019 ska andelen ledamöter av vardera kön i börsbolagens styrelser vara som lägst 40 procent, annars väntar böter, föreslår regeringen.

– Vi har varit tydliga med att vi skulle utvärdera situationen efter stämmoperioden i år. En viss förbättring har skett, cirka 32 procent kvinnor är man uppe i. Men det går väldigt långsamt, säger Mikael Damberg. Lagen ska gälla redan från 2017, men först 2019 måste bolagen betala sanktionsavgifter. Avgifterna ska enligt förslaget ligga på mellan 250 000 och fem miljoner kronor, beroende på bolagets storlek.

280 börsbolag och ett 50-tal statliga bolag kommer att omfattas av den nya lagen, om den passerar riksdagen. Men det är högst tveksamt om den gör det. Endast Miljöpartiet och Vänsterpartiet har sagt ja till kvotering hittills.

Kvotering i andra länder

Norge har sedan 2006 i aktiebolagslagen krävt att alla norska börsbolag ska ha minst 40 procent kvinnor i styrelsen för att inte likvideras eller tvingas byta organisationsform.

En liknande lag är på väg att träda i kraft i Frankrike, också där används miniminivån 40 procent. I Tyskland ska sedan årsskiftet minst 30 procent av ledamöterna i de största börsbolagens styrelser vara kvinnor. I Nederländerna har det införts regler som anger att bolag som inte når upp till 30 procent måste förklara varför och visa upp åtgärder för att få en jämnare könsfördelning.

EU-kommissionen har även i ett förslag till direktiv skissat på ett förslag som innebär att det vid lika meriter när det gäller lämplighet, kompetens och erfarenhet ska ges företräde för sökande av det underrepresenterade könet, om färre än 40 procent i en styrelse tillhör det könet. Detta har dock blockerats av medlemsländerna.

Källa: Regeringen

<http://www.unt.se/start/regeringen-lagger-fram-lagforslag-om-kvotering-4363395.aspx>

1800 tals ideér styr oss föräldrar

Religiösa ideal om kvinnlighet från 1870 talet psykologiska föreställningar om barn från 40-talet och nutida livsstilsbloggar formar vår syn på vad som är ett bra föräldraskap.

Läs ny avhandling av Gustav Westberg, sthlms universitet.

<https://www.pressreader.com/sweden/svenska-dagbladet/20160914/281878707831855>

Mammor vill ha flexibel arbetstid

Att ge föräldrar möjlighet att arbeta när och var de vill är en viktig pusselbit för att öka kvinnors karriärmöjligheter, minska stressen och ge kvinnorna en mer jämställd pension, säger fackförbundet Juseks ordförande Sofia Larsen.

På LO-sidan är arbetstiderna sällan flexibla. I arbetaryrkena jobbar många småbarnsmammor deltid. Men bland akademiker är det desto vanligare att kunna jobba när och var man vill, så länge arbetet blir utfört. I dessa grupper är det färre mammor som arbetar korta deltider. Enligt undersökningen, som bygger på svar från 1 000 av fackförbundet Juseks medlemmar, är möjligheten till flexibel arbetstid mycket viktig. Juseks 85 000 medlemmar är jurister, ekonomer, systemvetare, personalvetare, kommunikatörer och samhällsvetare.

Bland tillfrågade Jusek-kvinnor med barn under 15 år svarade 78 procent att det är viktigt eller mycket viktigt att själv kunna bestämma när man jobbar.

Än fler, 81 procent, betonade vikten av att själv få bestämma varifrån man arbetar. Alltså inte bara på själva arbetsplatsen, utan lika gärna hemma i bostaden eller ute på stan.

Bland männen är motsvarande siffror 77 respektive 82 procent.

<http://www.dn.se/ekonomi/mammor-vill-ha-flexibel-arbetstid/>

Chefer inom vård och omsorg har nära tre gånger fler underställda än cheferna i den mansdominerade tillverkningsindustrin

Rapporten "Chefer i välfärdens tjänst- en forskningsrapport om hur personalgruppens storlek påverkar kvalitet och hälsa" slår fast att chefer inom välfärden, företrädesvis kvinnodominerad social verksamhet, har ansvar för flest medarbetare på hela arbetsmarknaden. Det handlar om i genomsnitt 30 medarbetare per chef, mer än dubbelt så många som i många andra branscher. Verksamheterna inom vård och omsorg uppfyller många av kriterierna för när det är lämpligt att ha färre underställda. Cheferna och medarbetarna har många olika och komplexa arbetsuppgifter, verksamheten är föränderlig och geografiskt spridd och då är det inte lämpligt att ha många underställda enligt forskningen.

Vad hoppas du att din forskning ska bidra med?

– Som forskare är jag intresserad av hur samhället ser ut och fungerar. Det är angeläget att förstå mekanismen bakom de högra sjukskrivningstalen. En del av de resultat som jag har kommit fram till visar att många underställda bidrar till en hög arbetsbelastning och stress vilket lägre arbetstillfredsställelse vilket kan leda till sjukskrivning. Rapporten visar också på ett tydligt könsmonster. De branscher där det finns flest underställda medarbetare är kvinnodominerade. Genom att påvisa hur samhället på olika sätt organiseras efter kön, så blir det också möjligt för oss att ställa frågan om det är rimligt, om vi vill ha det så här, säger Klara Regnö.

<https://vision.se/nyheter/2016/september/ny-rapport-chefer-i-valfardens->

Högutbildade med utländsk examen ikapp efter tre år

För lärare, läkare och jurister med examen från utlandet som genomgått kompletterande utbildning i Sverige tar det längre tid att etableras på arbetsmarknaden jämfört med de som läst hela utbildningen i Sverige.

Men tre år efter studierna hade gruppen med kompletterande utbildning nästan kommit ikapp

Sedan början av 90-talet har vissa yrkesgrupper med examen från utlandet kunnat gå kompletterande utbildningar i Sverige. Bland de lärare, läkare, jurister, sjuksköterskor och tandläkare som gått utbildningen var 66 procent etablerade på arbetsmarknaden ett till ett och ett halvt år efter att utbildningen var slut, enligt en rapport från Universitetskanslersämbetet, UKÄ. Bland de som gått hela utbildningen i Sverige såg det betydligt bättre ut, där var runt 85 procent etablerade ett år efter studierna.

Det går bättre efter tre år och sen vet vi inte hur det ser ut efter fem eller tio år

De med hela utbildningen i Sverige låg sedan kvar på runt 85 procent etablerade tre år efter utbildningens slut, medan gruppen som gått kompletterande utbildning steg till 79 procent etablerade efter tre år. De flesta etablerade hade ett arbete där deras utbildning var relevant.

<http://www.svd.se/hogutbildade-med-utlandsk-examen-nastan-ikapp-efter-tre-ar>

Diskrimineringslagen ändras nya regler from 1 januari 2017

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. Alla de som omfattas av det nya förslaget ska redan idag bedriva ett arbete med aktiva åtgärder, så i den delen sker ingen förändring. 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 en samlad dokumentation som kommer att ha en vidare omfattning.

Förslaget innebär också att kravet på årliga lönekartläggningar återinförs. 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 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.

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

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

Lagändringarna träder i kraft den 1 januari 2017. (DO.se)

Gränslöst mode

I höst testar flera aktörer inom modebranschen att bryta könsnormerna runt hur vi klär oss. Hope lanserar sin första könsneutrala kollektion och Åhléns har stylat om både kändisar och näringslivsprofiler i en uppmärksam kampanj.

Förra veckan lanserade Åhléns sin stora höstkampanj ”Bryt klädmaktsordningen”, som bland annat frontas av advokaten och författaren Jens Lapidus iklädd rosett.

Nu får också elva makthavare inom näringslivet, med Axel Johnsons vd Mia Brunell Livfors och Telias vd Johan Dennelind i spetsen, agera modeller.

Kvinnorna har klätts med hattar, slipsar, hängslen och västar samtidigt som männen har fått halsband, rosetter och ljusa färger, för att uppmärksamma problematiken med klädnormer.

”Om man klär sig manligt klär man på sig makt, klär man sig kvinnligt klär man av sig makt, oavsett om man är man eller kvinna”, förklarar Lina Söderqvist, marknadschef på Åhléns.

En av profilerna som stylats om är Barakat Ghebrehawariat, entreprenör och demokratiagent.

”I början var jag skeptisk till kläderna de hade valt ut. Jag gillade inte färgtonen – ljuslila – på skjortan. Men jag diggade verkligen koftan och tycker att den framhävde en sida av mig som jag inte hade sett på länge. Det var väldigt inspirerande”, säger Barakat Ghebrehawariat.

<http://weekend.di.se/nyheter/granslost-mode-ska-bryta-norm>

Heltid för män deltid för kvinnor

Inom äldreomsorgen arbetar 42% av kvinnorna full tid.

Läs också om kvinnors höga sjukfrånvaro.

<http://arbetet.se/2016/09/23/kvinnors-sjuktal-nar-historiska-nivaer/>

- **Kompetensutvecklings Nätverk för dig som arbetar med jämställdhet, mångfald och inkludering**

Exklusivt nätverk startar 10 november. Kontakta Ann-katrine.roth@euroquality.se



Ha en riktigt skön höst!

Hälsar Ann-Katrine Roth