



## Välkommen till ett nytt år med nyhetsbrev som innehåller korta nyheter, råd och tips om hållbarhet, 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)

*Välkomna på 8 mars frukostmingel på temat "dags att skrota jämställdhetsplanen!"*

**"Vi visste inte att det var omöjligt så vi klarade det"**

(ledarskap och utveckling, Ahrnell)

## Bäst betalda kvinnliga och manliga idrottare

Kvinnor	mkr	män	mkr
1. Serena Williams tennis	267	Christiano Ronaldo fotboll	806
2. Maria Sjarapova tennis	202	Lionel Messi fotboll	746
3. Ronda Rousey MMA	129	LeBron James basket	707

## Våldsutsatta kvinnor får inte boendehjälp

Åtta av tio kommuner brister i att ge våldsutsatta kvinnor hjälp med att hitta boende, trots att lagstiftningen ger rätt till stödet. Våld i nära relationer är ett stort samhällsproblem. Varje år anmäls tiotusentals fall av kvinnomisshandel och cirka 7000 vuxna och barn bor idag i skyddat boende. Kalla fakta har granskat området. Se svt play. <http://www.dn.se/nyheter/sverige/valdsutsatta-kvinnor-far-inte-boendehjalp/>

## 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-semester-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 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)

## **Så kan kompetensbristen lösas inom byggsektorn**

Byggbolagen jagar arbetskraft och söker 900 personer inom den närmaste tiden. Jämställdhet, tillgänglighet, långtidsarbetslösa och nyanlända är därför aktuella inför kommande projekt.

<https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/EU-projekt/Projektsidor/2016-08-23-Sverige-bygger-nytt.html>

## **Fritt fram för kvinno- och barnmisshandel i Ryssland**

Den ryska duman röstade igenom ett förslag som ska avkriminalisera våld i hemmet. 358 ledamöter röstade ja och två röstade nej.

Misshandeln ska istället registreras som ett administrativt brott.

– Vi kvinnor blir inte förödmjukade av att en man slår oss, säger den ryska ledamoten som står bakom förslaget.

<http://www.dn.se/nyheter/varlden/fritt-fram-for-kvinno-och-barnmisshandel-i-ryssland/>

**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

**Hälsningar från *Ann-Katrine Roth***

