



## Nyhetsbrev juni-juli

**Välkommen till ett 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)

**”Rikta blicken på ljuspunkterna!”**  
(klokboken)

## **LO folket lever farligt på jobbet**

Byggnadsarbetare, poliser, industriarbetare. Det är några av riskyrken när det gäller allvarliga arbetsolyckor, visar en ny rapport från AFA försäkringar. Det är en högre arbetsskadefrekvens i kommunals yrkesgrupper, undersköterskor,

personliga assistenter jämfört med kvinnor på den privata sidan. För män är metallarbetare, industriarbetare och byggnadsarbetare riskyrken. Ladda ner och läs rapporten ”Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro”

[https://www.afaforsakring.se/globalassets/forebyggande/analys-och-statistik/arbetsskaderapporten/f7060\\_arbetsskaderapport-2017.pdf](https://www.afaforsakring.se/globalassets/forebyggande/analys-och-statistik/arbetsskaderapporten/f7060_arbetsskaderapport-2017.pdf)

## **Andelen kvinnor i toppen ökar. Styrelserna kan vara helt jämställda om 11 år.**

Andra AP fonden talar om ketchupeffekter och tror att jämställdheten fortsätter att öka trots att regeringen har dragit tillbaka sitt hot om kvotering. Andra AP fonden har sedan 15 år tillbaka publicerat sitt kvinnoindex, ett mått på hur jämställda börsbolagens styrelser är. Idag är andelen kvinnor 32 % och männen utgör 68 %. Andelen kvinnor i börsbolagens ledningar, i operativ verksamhet, utgör 21,7 %.

Andelen kvinnor i styrelser och ledningar är störst i de så kallade Large cap-bolagen, 37,1 procent respektive 24,9 procent. Om VD exkluderas från styrelsen är andelen kvinnor i Large cap-bolagen 39,5 procent och uppgår till 42,0 procent för primärnoterade Large cap-bolag.

Av de 305 undersökta bolagen har 224 bolag minst 25 procent kvinnor i styrelsen jämfört med 202 bolag år 2016. I 22 av bolagen finns inga kvinnliga styrelseledamöter och i 82 bolag saknas kvinnor i ledningsgruppen. Även fortsatt är andelen kvinnor som är styrelseordförande respektive VD låg, 6,2 (6,3) procent samt 4,9 (5,2) procent.

Finans- och Tjänstebranscherna har högst andel kvinnor i sina styrelser, 38,5 procent respektive 34,3 procent. Finans- och Tjänstebranscherna har också högst andel kvinnor i ledningar, 30,6 procent respektive 29,0 procent. Lägst andel kvinnor finns i branscherna Allmännyttigt följt av Olja & Gas.

<http://news.cision.com/se/andra-ap-fonden/r/andra-ap-fondens-kvinnoindex-firar-15-ar--andelen-kvinnor-i-borsbolagens-styrelser-och-ledningar-for,c2282834>

## **kvotering ger färre medelmåttiga män**

Kvotering av kvinnor kan leda till högre kompetens bland män och fler kvinnor på ledande positioner. Det visar en rapport från studieförbundet Näringsliv och samhälle, SNS. En vanlig kritik mot kvotering är att den tvingar organisationer

att ersätta kompetenta män med medelmåttiga kvinnor. Kvotering anses också kunna skada kvinnors karriärmöjligheter då åtgärden kan väcka tvivel om deras kompetens. Socialdemokraternas varannan damernas har studerats och studien visar att kvoteringen höjde kompetensnivån bland de manliga politikerna samtidigt som kvinnornas kompetens antingen förblev oförändrad eller höjdes. <https://www.sns.se/aktuellt/sns-analys-nr-41-konskvotering-kompetens-och-karriar/>

## **Jämlikare möten när robot fördelar ordet**

Sociala robotar blir allt vanligare i arbetslivet. En robot skulle kunna användas för att fördela ordet rättvist under jobbmöten. Furhat heter en social robot som utvecklats på Kungliga tekniska högskolan. <http://www.furhatrobotics.com/>

## **Trumps biståndspolitik slår mot utsatta kvinnor**

Förlorade liv och försämrad hälsa för kvinnor, det blir konsekvenserna av Trumps politik varnar FN:s biträdande generalsekreterare Laura Londén. Fram till år 2013 har FN satt upp 17 ambitiösa mål för hållbar utveckling. Fred ska råda, ingen ska lida av hunger och miljöförstöring ska bekämpas.

<http://www.dn.se/arkiv/ekonomi/trumps-bistandspolitik-slar-mot-utsatta-kvinnor/>

## **Integration ”Fler borde göra donken”**

Läs om MC Donalds rapport och arbete med integration och mångfald [https://gordonken.se/assets/pdf/McD\\_Vi\\_ar\\_redan\\_ganska\\_olika\\_2017.pdf](https://gordonken.se/assets/pdf/McD_Vi_ar_redan_ganska_olika_2017.pdf)

## **Integration ” H & M Stefan Persson efterlyser krafttag”**

Organisationen Mentor arbetar med integration och satsar på ungdomar ur olika perspektiv. H & M ägaren Stefan Persson, menar att det behövs fler lärlingsplatser. När ungdomar befinner sig i utanförskap kan de bli farliga för

samhället. Han efterlyser krafttag från regeringens sida och en ny saltsjöbadsanda i frågan. Byggföretaget JM har byggt om skolor, Astra zenica erbjuder medarbetare att vara volontärer på arbetstid. Läs mer och bli mentor <http://mentor.se/>

## Fler elever känner sig utanför i skolan

OECD enkät visar att:

17,9 % av de svenska eleverna säger att de har utsatts för någon typ av mobbning minst ett par gånger i månaden.

18,7 % mobbas i snitt i de 53 länder och områden som in gick i undersökningen.

Högst ligger Hongkong med 32,3 %

8,4 % av eleverna i Sverige beräknas vara systematiskt mobbade. OECD snittet är 8,9 %.

## Dramatisk löneskillnad mellan kvinnlig och manlig börs VD

En kvinnlig börs VD tjänar i snitt 30 % mindre jämfört med en manlig börs VD.

Det visar en ny undersökning gjord av konsultbolaget Novare Pay consulting.

Kvinnor är generellt anställda i mindre bolag och underrepresenterade i industrisektorn men det är bara en del av förklaringen anser Novre. Läs rapporten

<http://novare.se/pa-tal-om-lon/>

## Ökad stress men arbetsgivarna tar inte ansvar

Nu måste arbetsgivarna ta sitt ansvar och förbättra arbetsmiljön anser finansförbundets ordförande, Ulrika Boethius. I en rapport som förbundet tagit fram vittnar många medlemmar om en dålig arbetsmiljö. Neddragningar av personalen men ökat tryck på de anställda är en förklaring.

34 % uppgav sömnsvårigheter

10 % har varit sjukskrivna pga arbetssituationen

30 % lider av fysiska besvär tex magont

41 % upplever att privatlivet blir lidande

Två av tre har arbetet fast de borde varit sjukskrivna.

<https://www.finansforbundet.se/>

## **Repris 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.
- Repris 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).

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)

## lite statistik enligt JUSEK

	kvinnor	män	
löneskillnader kronor ekonomer	43714	51805	+ -8091
delägare juridisk byrå	19 %	81%	
föräldraförsäkring	75 %	25 %	
chefer privat	30 %	70 %	
vdar i börsbolag	6%	94%	
professorer i samhällskunskap	28 %	72 %	

## fyra fenomen att ha koll på:

teknikutvecklingen och digitaliseringen ställer helt nya krav på företagens personalpolitik. Här är de hetaste nordiska trenderna inom HR:

1. framtidens organisationsmodell minskad hierarki, och interna nätverk
2. medarbetarnas karriär utveckling
3. digitala ledare
4. talangrekrytering

(report global human capital trends, deloitte)

## Svenskt ledarskap på export

Lagom delar tillit, nyfikenhet och självkritik I combination med en radda bolag som vuxit som spelare. Den svenska modellen väcker intresse utanför Sveriges gränser. Utbildar gör SSE Executive Education Handelshögskolan i Stockholm.



## **Utbildning som skyddar flickor från könsstympning får pris**

Molly Melchings arbete för organisationen Tostan har lett till att invånarna i sju tusen byar har övergivit traditionen att könsstympta sina döttrar. Flickorna blir heller inte bortgifta som barn. Den viktigaste skillnaden är att fler barn överlever när byborna fått kunskap om hälsa och hygien. I de byar som genomgått den treåriga utbildningen går både flickor och pojkar i skolan. Flickorna gifts inte bort innan de är 18 år.

<https://www.tostan.org/>

## **Ojämlighet hämmar tillväxten i världen**

Protektionistiska trender och politisk osäkerhet påverkar i hög grad diskussionerna på Världsbankens och Internationella valutafondens stora värmöten. Globalisering och teknisk utveckling gör världen rikare men gör inget åt fördelningen, säger finansminister Magdalena Andersson. Viktigaste frågorna och högst upp på dagordningen på samtliga möten är klimatförändringarna, ojämlikheten, globaliseringen och jämställdhet. Ladda ner senaste rapporten.

<http://www.worldbank.org/en/publication/global-economic-prospects>

## **Repris 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)

**Nya Mångfaldsspelet har kommit. Beställ på <http://euroquality.se/bocker-spel-mm/>**



## Tips

- Serie i SVD om mannen, macho och maskulinitet  
<https://www.svd.se/om/ar-det-synd-om-mannen>
- **Tiden går attityder består**, rapport om unga ledares syn på jämställdhet  
<https://www.ledarna.se/globalassets/rapporter/jamstalldhet/jamstalldhetsbarometer-2017-tiden-gar-attityder-bestar.pdf>

- **Youmo.se** en webbplats om jämställdhet och hälsa och som vänder sig till nyanlända, handlar bla om sex och samlevnad. David Saleh undervisar om normer och samlevnad.
- **Origo.se** Sveriges första myndighetsgemensamma resurscentrum som har fokus p ungdomar och unga vuxna 13-26 år som lever i hederskontext.
- Appen som avslöjar mansdominerade möten. En ny mobilapp ska avslöja vem som pratar mest på möten. **Gender EQ** analyserar röster automatiskt.



***Ann-Katrine Roth***