



Nyhetsbrev april 2019

Välkommen till ett nyhetsbrev som innehåller korta nyheter, råd och tips om social 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, hör av dig till info@euroquality.se
- Dina Uppgifter kommer bara att användas för utskick av nyhetsbrevet.

”Öppna landskap ger flykt åt tanken.”

(ur Glimtar)

Vetenskapsmannen är inte en kvinna

Sveriges universitet och högskolor ska blicka framåt och rusta samhället inför framtiden. Men tvärtemot utgör akademien i dag några av samhällets främsta bakåtsträvare. Trots att våra lärosäten länge har dominerats av kvinnor har männen sju av tio toppjobb som professorer. I intervjuer med studenter, lektorer och professorer framträder en dystert bild av en akademi som konsekvent motarbetar kvinnor.

Stiftelsen Albright har inför den här rapporten intervjuat en rad studenter. År 2009 var det 500 elever som började läsa ekonomi vid Uppsala universitet. Trots att det var något fler unga kvinnor än män, var det alltid männen som agerade som att de var i majoritet. Det var de unga männen som bredde ut sig och pratade rätt ut på lektionerna. Föreläsarna var äldre män. Litteraturen var skriven av ofta döda män. Och när vi diskuterade fiktiva exempel på seminarierna var vd:n alltid en "han". Det var här den smärtsamma insikten på riktigt drabbade mig, insikten om att jag som kvinna inte skulle få samma möjlighet att göra karriär som mina medstudenter som var män, skriver Amanda Lundeteg, vd Albright.

Så här tio år senare när vi på Albright kartlägger akademien visar sig nära inget ha förändrats. Studenterna vittnar om föråldrade strukturer där män står i rampljuset trots att de är minoritet. Kvinnor har sedan länge dominerat bland studenter, lektorer och docenter. Men i den allra yttersta toppen, på professorsnivå, återfinns vi plötsligt 72 procent män.

Arbetsplatskulturen inom akademien är under all kritik. Kvinnorna missgynnas till förmån för männens vänskapskorruption. Om du inte känner rätt person, eller om du inte har en professor som tar dig under sina vingar, är det gruvligt svårt att göra karriär. Vänskap verkar vara akademikerns bästa merit.

Om duckande rektorer bestämde sig för att sätta fart på jämställdhetsarbetet skulle kvinnorna sannolikt ta plats med stormsteg. I dagsläget flyr istället kvinnorna till näringslivet eller lämnar forskningen därhän för administrativa roller. Ett resursslöseri utan dess like med konsekvensen att samhället går miste om banbrytande forskning.

Landets akademi är därmed långt ifrån den framåtblickande kraft som medborgare, politiker och inte minst näringslivet borde kräva. Målet måste vara att skapa en meritokratisk akademi. Där kvinnor och män gör karriär på lika villkor. Där kvinnor är synliga bland undervisande personal och i litteratur. Där kvinnors innovation tas tillvara på. Och där kvinnor kan påbörja sin utbildning med en känsla av framtidshopp.

https://static1.squarespace.com/static/5501a836e4b0472e6124f984/t/5caa55340d9297316350dc55/1554666813417/Vetenskapsmannen_inte_kvinnor_2019.pdf

Årets mångfaldsföretag

Från lågprioriterat hr-projekt till blytung ägarfråga. Sedan Anna Stenberg grundade rekryteringsbyrån Wes för åtta år sedan har näringslivet syn på mångfald genomgått en metamorfos. För andra året ut delar Wes ut pris till bolagen som lyckats bäst.

I år gick utmärkelsen Årets mångfaldsföretag till fastighetsbolaget Atrium Ljungberg ATRLJ B -1,83%. Åsa Bergman, vd och koncernchef för Sweco SWEC B -0,74%, blev Årets mångfaldsledare och artisten Robyn (som befinner sig på turné i USA) utsågs till Årets blickfång för Teklafestivalen som ska inspirera tjejer till att utforska teknik.

Anna Stenberg, grundade rekryteringsbolaget Wes, som står bakom priset, tycker att det behövs en utmärkelse som belönar framgångsrika exempel.

”De bolag vi lyfter ska inspirera och ge verktyg åt andra. Fler och fler inser att de måste hoppa på tåget för att inte missa möjligheten att vara konkurrenskraftiga.”

”Sedan handlar mångfald inte bara om konkurrenskraft och lönsamhet, utan också om tillväxt och attraktionskraft. Det glömmer många.”

<https://www.di.se/nyheter/mangfaldspris-till-naringslivets-tungviktare-har-ar-vinnarna/>

Kvinnor med funktionsnedsättning behöver synliggöras mer inom såväl funktionshinders- som jämställdhetspolitiken

Det visar en ny kartläggning från Jämställdhetsmyndigheten och Myndigheten för delaktighet. Kartläggningen visar att den ekonomiska ojämställdhet som finns mellan kvinnor och män generellt förstärks ytterligare för kvinnor med funktionsnedsättning. Den främsta orsaken är dålig förankring och sämre villkor på arbetsmarknaden.

Jämställdhetsmyndigheten och Myndigheten för delaktighet har haft regeringens uppdrag att kartlägga hinder för den ekonomiska jämställdheten för kvinnor med funktionsnedsättning.

Att minska den ekonomiska ojämställdheten är ett av målen för jämställdhetspolitiken. Uppföljningen av funktionshinderspolitiken visar samtidigt att den ekonomiska situationen är sämre för många personer med funktionsnedsättning än för övriga befolkningen. Kombinationen att vara kvinna och ha en funktionsnedsättning påverkar levnadsvillkoren i hög grad, visar kartläggningen. Därför måste jämställdhets- och funktionshinders perspektivet kombineras när samhället ska identifiera var behoven är som störst.

Kvinnor med funktionsnedsättning lever idag i betydligt större ekonomisk utsatthet än andra kvinnor. De är överrepresenterade i den grupp vars disponibla inkomst understiger 60 procent av medianinkomsten. Konsekvensen blir att många kvinnor med funktionsnedsättning lever i ekonomisk otrygghet och i större utsträckning än andra har inkomster som inte räcker för att försörja sig själv och eventuella barn.

För att åtgärda den ekonomiska ojämställdheten behöver vi förstå bakomliggande orsaker. Det finns till exempel stora skillnader mellan kvinnor och män med funktionsnedsättning när det gäller omfattningen av arbete. En oproportionerligt stor del av gruppen kvinnor med funktionsnedsättning är långtidsarbetslösa. De arbetar också betydligt oftare deltid, är deltidsarbetslösa eller har timanställning än andra. Samtliga av dessa faktorer bidrar till inkomstklyftorna.

Kartläggningen visar också tydligt att arbetsmarknadspolitiskt stöd riktade till personer med funktionsnedsättning träffar olika beroende på kön. Generellt har män större tillgång till insatser och stöd än kvinnor. En stor del av gruppen kvinnor med funktionsnedsättning upplever också att de är utsatta för diskriminering och kränkande särbehandling i arbetslivet, inte minst negativa attityder från arbetsgivaren.

För att komma åt de allvarliga brister i ekonomisk jämställdhet som kartläggningen visar behövs ett flertal åtgärder.

- Arbetet med att förebygga diskriminering, bland annat inom ramen för bestämmelserna om aktiva åtgärder, måste på ett tydligare sätt kombinera perspektivet jämställdhet och funktionsnedsättning.
- Kunskapen om samspelet mellan funktionsnedsättning och jämställdhet i arbetslivet behöver generellt höjas för att kunna säkerställa ett systematiskt arbete och effektiva insatser.

- Arbetsmarknads- och välfärdsstöd riktade till personer med funktionsnedsättning behöver samordnas. De behöver också analyseras, reformeras och moderniseras ur ett jämställdhetsperspektiv.

<https://www.mfd.se/stod-och-verktyg/publikationer/rapporter/rapporter-2019/ekonomisk-jamstalldhet-for-kvinnor-med-funktionsnedsattning/>

Rekordmånga kvinnor söker till byggbranschen

Rekordmånga kvinnor sökte byggtutbildningar på yrkeshögskolan 2018, visar nya siffror från SCB. På ett år har antalet kvinnor som sökt en utbildning inom samhällsbyggnad och byggteknik ökat med 45 procent.

– Man tänker att man står ute i regnet och skyfflar. Men det finns många grenar inom bygg, säger Malin Hellmér som läser till byggprojektör BIM på Nackademins yrkeshögskola. I flera år har byggbranschen kämpat för att rekrytera kvinnor till den klassiskt mansdominerade sektorn. Och nu ser ansträngningarna ut att äntligen ge resultat

I fjol antogs närmare tusen kvinnor till de här utbildningarna inom inom samhällsbyggnad och byggteknik, visar SCB-statistik. Mer än var tredje sökande är en kvinna.

– Ökningen är främst bland arbetsledare, men även tekniker, projektörer och konstruktörer. Ute på byggena är det fortfarande väldigt stor mansdominans men det har blivit mycket bättre på tjänstemannasidan och kommer bli ännu bättre när de här tjejerna tar examen, säger Elin Kebert, expert inom kompetensförsörjning på branschföreningen Sveriges byggindustrier.

Byggbranschen har lyckats bättre än andra mansdominerade yrken, inom teknikbranschen har andelen kvinnor på YH-utbildningarna legat på 25 procent sedan 2014.

Ökningen beror enligt Elin Kebert på en aktiv insats från branschen gemensamt och myndigheten för yrkeshögskolan.

– Vi har bland annat tänkt igenom hur vi marknadsför utbildningarna. Tidigare har det kryllat av bilder på män utan rätt skyddsutrustning på byggen i marknadsföringen och det har vi försökt jobba bort, säger hon.

Ett antal projekt satsar på att rekrytera kvinnor till byggbranschen och få ut dem i produktion och i ledarroller. De heter saker som Byggberit, Pepp, Bygglab och Stella.

dag finns det knappt en handfull utbildningar inom samhällsbyggnad och byggt teknik som har över hälften tjejer. Malin Hellmér, 26, läser första året till byggnadsprojektör BIM på Nackademins yrkeshögskola i Solna i norra Stockholm. Hon är en av 33 i en klass med 36 procent tjejer.

– Vi är nog den byggutbildningen som har flest tjejer eftersom det är lite mer design-inriktat. BIM-konceptet är att man digitaliserar byggbranschen, man ritar i en 3D-modell istället för att alla ska springa runt med en bunt papper på bygget. Jag är ett stort The Sims-fan, så det passar mig. Dessutom får vi projekteringsdelen, vi samordnar och leder arbetet, säger hon. Läs mer.

<https://www.dn.se/ekonomi/jobbskarriar/rekordmanga-kvinnor-utbildas-inom-byggbranschen/>

Ny rapport larmar om brister inom företagshälsovården kopplad till arbetsmiljöområdet

RAPPORT FHV 2019:2

I dagsläget har ungefär 60 procent av den arbetande befolkningen tillgång till företagshälsovård. I undersökningar av arbetsmarknadens parter framgår att företag och organisationer som använder sig av företagshälsovård och andra tjänster rörande arbetsmiljö och rehabilitering upplever nytta av och positiva effekter av dessa tjänster.

Inom ramen för detta regeringsuppdrag har Myndigheten för arbetsmiljökunskap genomfört intervjuer och enkätundersökning riktad till utbildningsansvariga vid lärosäten samt enkätundersökning till arbets- och miljömedicinska kliniker, yrkes- och intresseföreningar samt arbetsmarknadens parter. Samtal med olika aktörer och personer inom arbetsmiljö- och hälsoområdet samt analyser av tidigare utredningar och undersökningar med koppling till företagshälsovårdens kompetensförsörjning har också genomförts. Genom sin roll som oberoende och sammanhållen expertresurs har företagshälsovården en unik möjlighet att se sambanden mellan hälsa och arbetsmiljö på både organisation-, grupp- och individnivå. Detta kräver en gedigen och bred kompetens inom exempelvis organisation och ledarskap, beteendevetenskap, ergonomi, medicin och rehabilitering.

Sammanfattning: Det krävs fortsatta och även intensifierade åtgärder för förbättrad kompetensförsörjning och möjlighet till utbildning av relevans för

samtliga yrkeskategorier inom företagshälsovården. Särskilt angeläget är behovet av utbildningar för arbetsmiljöingenjörer och företagsläkare. Myndigheten avser att stötta kompetensförsörjningen utifrån beskrivningen ovan med finansiering från sitt nuvarande anslag för att finansiera stöd till företagshälsovårdens kompetensförsörjning och bidrag för nationella evidensbaserade riktlinjer för företagshälsovården (se Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2019:1). Myndighetens nationella riktlinjer bör utifrån resultatet i denna rapport utgöra en viktig del i utbildningar för olika yrkeskategorier inom företagshälsovård.

<https://www.mynak.se/rapport-foretagshalsovardens-kompetensforsorjning/>

Så ändras värderingar hos invandrare i Sverige

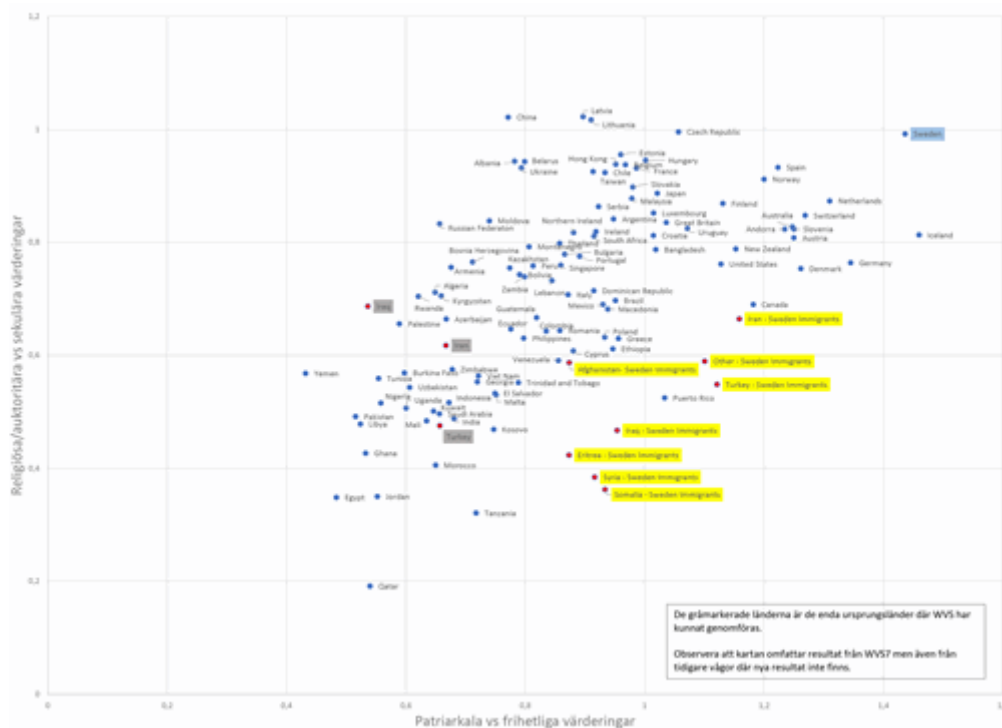
World Values Survey genomförs var femte år på nationell nivå av fristående forskare i hundratalet länder sedan 1981. En begränsning i mätningarna är att migranter har varit underrepresenterade i de nationella undersökningarna. 2018 genomfördes den första studien i Sverige där man råder bot på detta. *Migrant World Values Survey* (mWVS) omfattar samma frågor som huvudundersökningen men är kompletterad med frågor som ämnar fånga hur värderingar och sociala normer förändras när man flyttar från en region till en annan.

6 516 personer ingår i undersökningen som utfördes under hösten 2018 i ett urval om 54 kommuner. Genom tre olika urval nåddes såväl nyanlända i alla åldrar, ungdomar och migranter som har bott i Sverige en längre tid. WVS-frågorna översattes till de i Sverige vanligaste migrantspråken arabiska, dari, somali, tigrinja och turkiska. Undersökningen kompletterades med 44 djupintervjuer för att få bättre förståelse för migranternas värderingar.

Syftet med mWVS är att undersöka subjektiva indikatorer för integration. Detta görs huvudsakligen med hjälp av fem frågor som handlar om huruvida man känner sig hemma i Sverige, hur stor samhörighet man känner med Sverige jämfört med ursprungslandet, känslan av stolthet över att vara svensk, hur man anser att det har blivit sedan flytten till Sverige jämfört med förväntningarna, och möjligheten att bestämma över sina liv.

Genom att använda den så kallade kulturkartan och kombinera den med resultaten från mWVS kan man se hur värderingarna bland migranter från olika länder skiljer sig från värderingarna i Sverige, men även hur de skiljer sig från värderingarna som råder i de länder de kommer ifrån. I bilden nedan är de

ursprungsländer där det har varit möjligt att genomföra WVS markerade med grått och migranterna i Sverige markerade med gult.



<https://www.iffs.se/world-values-survey/migrant-wvs/>

Majoriteten av nittiotalisterna, kvinnorna, läser vidare

I kullen födda 1990 har 64% av kvinnorna varit registrerade på en högskoleutbildning jämfört med 48% av männen. Kvinnorna dominerar på kom vux och folkhögskola medan männen läser vidare på yrkeshögskola. Fler från naturvetenskapliga linjer går vidare till universitet. Det mansdominerade elprogrammet hade högst andel elever som gick vidare till yrkeshögskola.

www.scb.se

Arablandet som går mot strömmen- är regionens mest jämställda land

Libanon är arabvärldens mest jämställda land. Kvinnor tar allt större plats i politiken och allt fler män vill vara pappalediga.

Nu är en av landets mäktigaste ministrar kvinna – och på posten som kvinnominister sitter det nu en kvinna i stället för som tidigare en man.

Skojar du? Ska en kvinna ansvara för landets inrikes säkerhet? I arabvärlden där kvinnor oftast har en undanskymd roll inom politiken hade ingen kvinna haft jobbet som inrikesminister – fram till den 31 januari i år.

Då utsågs Rayya Hassan till Libanons inrikesminister, med ansvar över landets säkerhetstjänst.

I sociala medier blandades hurrarop och lyckönskningar med kommentarer som: ”Nu blir det inga böter mer för kvinnor som kör på din bil” eller ”Nu får man förstås inte slå sin fru längre”.

Helt fel hade de inte. En av de första saker den nya inrikesministern deklarerade var att varje kvinna som utsätts för våld i hemmet ska komma ihåg att alla polisstationer är där för att skydda henne. Det skulle Rayya Hassan se till.

Hennes nya jobb är bara ett exempel på vad som ser ut som en större förändring av det libanesiska samhället och dess syn på vad män och kvinnor kan och bör göra.

Enligt en stor undersökning om synen på jämställdhet och manlighet, som FN och jämställdhetsorganisationen Promundo genomfört, sticker Libanon ut i jämförelse med andra arabländer.

Unga libanesiska män är betydligt mindre konservativa än i exempelvis Egypten, Marocko och Palestina. Nära sju av tio tycker att det är viktigt att arbeta för att Libanon ska bli mer jämställt. Långt över hälften, 59 procent, tycker också att ogifta kvinnor ska ha samma rätt som män att leva det liv de själva vill. I Egypten var motsvarande siffra 8 procent.

Det återspeglas som sagt i politiken, där inte bara Rayya Hassan utan ytterligare tre kvinnor fick ministerposter vid regeringsbildningen. Fler kvinnor än tidigare valdes också in som parlamentsledamöter i senaste valet.

– Fyra kvinnliga ministrar är en bra början – från och med nu kommer vi aldrig att acceptera färre än så, säger ungdoms- och kvinnoministern Violette Safadi till SvD under en kvinnokonferens i Beirut nyligen.

Hennes företrädare som kvinnominister i den förra regeringen var en man.

– Vid nästa val om fyra år kommer det synas vad vi har åstadkommit. Då tror jag att ännu fler kvinnor kommer att väljas in. Så småningom kommer vi att sluta räkna.

Just nu pågår kampanjer för att stoppa barnäktenskap och införa civil äktenskapslag – två förslag som till större delen drivs av kvinnor – men dessa har dock mött starkt motstånd från religiösa ledare.

Även i hemmen pågår en attitydförändring på synen om manligt och kvinnligt. Fler män än tidigare ser det som självklart att ta hand om sina barn. En av dem är Najib Mitri, mannen bakom en av Libanons mest populära bloggar, Blog Baladi.

– Innan jag blev pappa tänkte jag aldrig på det, men det är självklart att båda föräldrarna behöver ta hand om barnen. Nu tycker jag att alla föräldrar borde vara hemma och ”bonda” med sina bebisar. Det är sunt förnuft.

Najib Mitri berättar att det hjälpt honom att knyta an till barnet mer och därigenom bli en närvarande och bättre pappa. I samband med att han och hans hustru fick sitt andra barn såg han till att vara ledig i ett par månader, utan lön eller föräldrapeng.

– Det är inget problem för mig att byta blöjor, städa, tvätta och ta hand om barnet. Jag är lycklig och nöjd över att få vara hemma. Jag ser hur min son utvecklas och lär honom olika saker genom vår lek. Man skaffar ju barn för att få vara med dem. Läs mer.

<https://www.svd.se/arablandet-mot-strommen--regionens-mest-jamstallda>

söndagen den 28 april är världens dagen för säkerhet och hälsa på arbetsplatser

ILO, FN:s internationella arbetsorganisation visar i en ny global undersökning att 86% av dödsfallen är relaterade till sjukdomar tex stress och skiftarbete. 28 maj kommer två nya svenska rapporter inom området.

Slutligen; det finns några platser kvar till

frukostseminariet den 3 maj i Stockholm där boken Att skapa hållbara företag och organisationer genom arbete med jämställdhet och jämställdhetsintegrering presenteras och vi kommer att dela erfarenheter. Är du intresserad, mejla på info@euroquality.se



ATT SKAPA HÅLLBARA FÖRETAG & ORGANISATIONER
Att arbeta med jämställdhet och jämställdhetsintegrering

Den här **handboken** riktar sig till alla företag och organisationer som vill börja arbeta med jämställdhet på ett mer långsiktigt och hållbart sätt. Strategin heter "gendermainstreaming" och handlar om att integrera jämställdhet i verksamhetens alla delar. Istället för att sidosordna arbetet hamnar det i huvudfåran.

Boken tar upp hur du på ett enkelt sätt kan gå från teori till praktik och behandlar områden som bakgrunden till jämställdhetsintegrering, Agenda 2030, CEMR, Regleringsbrev, CSR arbete, ledningssystem, checklistor och hur du kan göra en jämställdhetsanalys. Nyckelorden för att lyckas är genom Kunskap, styrning och metod.



Tips:

- **Ny rapport: Genus och jämställdhet på energiområdet, ER 2019:08 genussekretariatet. En spännande rapport om framtiden!**
- **Ny rapport: Kan seniorer arbeta längre?**



Vår hälsningar och ha en trevlig valborg!

Från Ann-Katrine Roth

I utskick av nyhetsbrevet samarbetar vi med
Barbro Landell på Effektivia Management & Administration AB
070 219 2343 www.oeffektivia.se

