



## Nyhetsbrev februari 2020

**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](mailto:info@euroquality.se)

*”Den som inte gör några misstag gör vanligtvis ingenting alls”*

*Ur Tänkvärt*

## **LO väljer konst av kvinnor**

Den fackliga centralorganisationen LO har gjort sig av med en tredjedel av sin konstsamling de senaste åren. Konsten har sålts till personal på LO borgen, på auktioner och skänkts till myrorna, skriver Kommunalarbetaren. Anledningen är att den befintliga konstsamlingen haft en övervikt av manliga konstnärer och motiv, något LO vill se en ändring på. (TT)

## **Därför är vi mer lyhörda för sådant vi redan tror på**

Vänsterhänta är smartare än högerhänta. Stockholmare är kaxiga.

Stereotyper och falska föreställningar är alla resultatet av ett högst mänskligt drag hos oss alla: bekräftelsebias.

Så varifrån kommer det här draget egentligen?

Låt oss säga att du är övertygad om att kriminaliteten i Sverige ökar.

Din föreställning kan komma varifrån som helst. En nyhet på webben, någon du tjuvlyssnar på i tunnelbanan, en sen kväll ute på stan då du hör en skottlossning.

I alla fall:

Din övertygelse sår ett frö i dig. Du börjar notera andra tecken på kriminalitet i Sverige. Sakta men säkert blir du även mindre lyhörd för tecken på motsatsen – att Sverige blir tryggare för många grupper.

Du är en människa och har liksom alla människor en bekräftelsebias.

I regel har bekräftelsebias setts som något negativt. Den leder till filterbubblor och polariserar samhället. Den leder till konspirationsteorier.

Men Mikael Klintman, professor i sociologi vid Lunds universitet, håller inte helt med. I sin nya bok "Knowledge resistance – how we avoid insight from

others” (Manchester university press 2019) vill han utmana synen på bekräftelsebias som bara skadligt.

Hela ordet ”bias”, på svenska skevhet, får ju det att låta som ett inbyggt fel i oss, en inkompetens.

Vilket enligt Mikael Klintman är missvisande.

Bekräftelsebias har ett evolutionärt ursprung, framhåller han. Vi har ärvt våra gener av förfäder som jagade och samlade.

– De var genetiskt mer anpassade till att bli accepterade av gruppen än att opartiskt förstå en objektiv verklighetsbild.

**Det här innebär** att vi fortfarande tar till oss vissa falska, missvisande eller osannolika påståenden – om det gynnar vår status i gruppen, menar Mikael Klintman.

Att helt neutralt söka kunskap har alltid varit riskabelt, eftersom det har kunnat äventyra både individens ställning inom gruppen och gruppens överlevnad.

– Vissa säger att kunskapstörst är människans essens, men jag skulle inte tro det. Vår essens är snarare viljan att tillhöra en grupp, säger Mikael Klintman.

## **Intelligenta personer verkar vara bättre på att visa varför just de har rätt.**

Den forskning han kommit över har inte visat att hög IQ eller bred allmänbildning skulle korrelera med mindre bekräftelsebias.

– Däremot verkar intelligenta personer vara bättre på att visa varför just de har rätt.

**Att Albert Einstein** aldrig accepterade den yngre Werner Heisenbergs tolkning av kvantmekanik brukar tas som exempel.

– De båda hade ett socialt intresse av att hitta fel i varandras argument, men inte av att hitta fallgropar i sina egna tankesätt. Einstein var mån om att behålla sin status.

Men bekräftelsebias har inte bara att göra med vårt sociala behov. I boken ”Knowledge resistance” pekar Mikael Klintman på att vår hjärna behöver vila. Den förbrukar trots allt 25 procent av kroppens energi.

– Om vi konstant spjärnar emot, blir det tungt i längden. Vår hjärna behöver spara tid och energi. När någon på savannen ropade ”Tigern kommer!” hade det varit både energikrävande och livsfarligt att betvivla det. Även om det kom en tiger bara en gång på hundra.

## **Det finns inga tecken på att vita skulle ha väsentligt mer gemensamt med andra vita än med svarta människor.**

**Att det finns** skadliga sidor med bekräftelsebias förnekar Mikael Klintman inte. Till exempel kan vänsterhänta ha en tendens att ha större igenkänning med andra vänsterhänta, vita personer med andra vita och så vidare.

– Då är det oerhört viktigt att minnas att det är fråga om en bias utan substans. Det finns inga tecken på att vita skulle ha väsentligt mer gemensamt med andra vita än med svarta människor, säger Mikael Klintman.

Och det kanske man inte inser under stark stress. Mikael Klintman menar nämligen att man agerar mest ”biased” i hotfulla situationer, när man till exempel ställs inför frågan ”vem ska jag rädda från att drunkna?” En studie har visat att män sprider näthat som aktivast på fredagskvällen.

### **Tips. Så undviker du filterbubblan**

**Enligt Mikael Klintman** är vi dåliga på att rannsaka oss själva. Men han ger tips för den som vill spräcka sin filterbubbla:

- Skapa och delta i heterogena grupper i skolan, på jobbet, och på fritiden, så att olika bekräftelsebias stöts och blöts.
- Sociala förebilder har effekt. Om man vill övertyga någon om att droger är farliga, är det bättre att be någon som tidigare använt droger att berätta om sina upplevelser än att bombardera med fakta.
- Betrakta konsekvenser i stället för fakta i sig. Kan det vara så att du förnekar klimatförändringen eftersom du är orolig för vad som skulle kunna hända i framtiden om alla trodde på den?
- Skapa ett tryggt och långsamt diskussionsklimat så människor vågar söka nyanser och gråskalor bortom den egna gruppen. Ingen forskning är hundra-procentigt sann, utan det finns alltid nyanser.

# Regeringen skärper lagarna mot hedersbrott

Lagarna mot hedersbrott skärps. Regeringen och samarbetspartierna vill införa ett särskilt barnäktenskapsbrott och ett utreseförbud för barn som riskerar att giftas bort.

– Grumligt hederstänkande har ingen plats i det svenska samhället, säger justitieminister Morgan Johansson (S).

Barn i Sverige ska inte vara gifta och barn ska skyddas från att föras ut ur landet, säger Liberalernas partisekreterare Juno Blom.

Den nya brottsrubriceringen innebär att det blir straffbart att förmå eller tillåta att ett barn ingår ett äktenskap eller en äktenskapsliknande förbindelse.

Samtidigt införs ett utreseförbud för barn som riskerar att föras utomlands för att giftas bort. Den som för ut ett barn i strid med utreseförbudet ska kunna dömas till fängelse i två år.

– Vi vet inte i dag hur många som har förts ut ur landet mot sin vilja, säger Juno Blom.

Förslaget innebär också att det införs en särskild straffskärpningsgrund som innebär att straffet ska skärpas om heder har varit ett motiv för brottet.

– Vi kan aldrig acceptera att människor inte själva får välja vem de ska gifta sig med, säger Morgan Johansson. <https://www.dn.se/nyheter/sverige/lagarna-mot-hedersbrott-skarps/>

## Liten andel kvinnor på AF utbildningar

Mindre än 20 procent av de som deltar i arbetsmarknadsutbildningar genom Arbetsförmedlingen är kvinnor. Därför ger regeringen Arbetsförmedlingen i uppdrag att sträva efter en jämnare könsfördelning.

"Kvinnor och män ska ha likvärdiga möjligheter till jobb.

Arbetsmarknadsutbildningar ska inte bidra till en könsuppdelad arbetsmarknad", säger arbetsmarknadsminister Eva Nordmark (S) i ett pressmeddelande.

En arbetsmarknadsutbildning är en kort yrkesinriktad utbildning inom ett yrke där det finns brist på personal. Arbetssökande får del av utbildningen genom

Arbetsförmedlingen. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/vQ1KIB/liten-andel-kvinnor-pa-afs-utbildningar>

## Nya krav ska öka mångfald

Storbanken SEB överväger att nobba börskandidater utan tillräcklig mångfald i styrelsen, och tar därmed rygg på den amerikanska jätten Goldman Sachs. ”Oerhört inspirerande”, säger vd:n Johan Torgeby.

## Vi kräver jämställda styrelser (insändare i dagens industri)

DEBATT. Några av de senaste årens stora noteringar visar att jämställda styrelser är långt från regel i samband med börsintroduktioner. Detta trots att vi som institutionella ägare varit tydliga med våra krav om jämställdhet. Vi uppmanar därför alla rådgivare att sätta fokus på frågan och vill att Nasdaq lägger in jämställda styrelser som en del i noteringsprocessen. Som institutionella ägare har vi drivit frågan om jämställda styrelser under lång tid. Det är en stående punkt på våra valberedningsmöten och något vi kontinuerligt tar upp med de styrelser där vi är ägare. Jämställda styrelser är primärt inte en rättvisefråga. Vi har själva sett, och studier visar, att bolag med högre andel kvinnor i styrelsen och i ledningen presterar bättre än andra bolag (Se exempelvis Storebrand, Care, PWC 2019). Det är en central del av vår ägarstyrning, men vi tycker att utvecklingen går för långsamt.

En snabb titt på omtalade börsintroduktioner 2019 talar sitt tydliga språk:

- \* EQT: 16 procent kvinnor i styrelsen (1 av 6)
- \* Traton SE: 27 procent kvinnor i styrelsen (3 av 11)
- \* Nordic Entertainment Group: 40 procent kvinnor i styrelsen (2 av 6)
- \* Gaming Innovation Group: 0 procent kvinnor i styrelsen (0 av 6)
- \* Karnov Group: 16 procent kvinnor i styrelsen (1 av 6)
- \* Xbrane Biopharma: 28 procent kvinnor i styrelsen (2 av 7)
- \* K-fastigheter: 16 procent kvinnor i styrelsen (1 av 6)

Det finns helt enkelt en stor diskrepans mellan de krav vi ställer på styrelser vad gäller jämställdhet och situationen i många av de bolag som noteras på börsen. I dagsläget är det uppenbart att varken rådgivare eller börsrevisorerna i praktiken tittar på jämställda styrelser när de bedömer om ett bolag är börsfärdigt.

Detta skapar onödig friktion. Vi har varit tydliga med våra krav om jämställda styrelser, men möts ofta av oförståelse. Det är ingen som berättat för bolagen att jämställdhet i styrelsen är viktigt. Ingen har alltså poängterat detta. Inte

rådgivare och inte riskkapitalbolagen som är de som ofta sätter bolagen på börsen.

När nymoterade bolag får in stora institutionella ägare som under flera år haft krav på jämställda styrelser, blir det lätt en konfrontation. Bolagens tidigare ägare vill i många fall inte byta ut en styrelse som enbart suttit ett år (sedan börsintroduktionen).

Att tillsätta en jämställd styrelse inför börsintroduktion vore betydligt enklare. Bolaget och dess styrelse ses ändå över under en noteringsprocess, och att då i förväg säkerställa en jämställd styrelse vore ett naturligt steg. Om inte insikten drabbat bolaget förr. Trots en rad studier som visar på ett positivt samband mellan jämställdhet – i såväl styrelse som i ledningen – och lönsamhet så verkar flera av bolagen och dess rådgivare själva sakna insikten om sambandet.

Nasdaq Nordic kommer att ta upp frågan i sina styrelseutbildningar, vilket är ett bra första steg, men vi behöver göra mer.

Vi uppmanar därför alla rådgivare och riskkapitalbolag som arbetar med börsintroduktioner att införa rekommendationer på jämställda styrelser. Det kommer att göra de bolag ni arbetar med att bli mer attraktiva för investerare, och i synnerhet det långsiktiga institutionella kapitalet.

Det är dags att alla tar sitt ansvar för ett mer jämställt näringsliv.

***Ramsay Brufer, ägaransvarig, Alecta***

***Henrik Didner, grundare, Didner & Gerge Fonder***

***Erik Durhan, chef för ägarstyrning, Nordea Fonder***

***Ossian Ekdahl, chef Ägaransvar, Första AP-fonden***

***Mats Gustafsson, förvaltare, Lannebo Fonder***

***Eva Halvarsson, vd, Andra AP-fonden***

***Lars-Göran Orrevall, chef Kapitalförvaltning, Skandia***

***Peter Lundkvist, chef Ägarstyrning, Tredje AP-fonden***

***Arne Löow, ägaransvarig, Fjärde AP-fonden***

***Marianne Nilsson, chef Ägarstyrning, Swedbank Robur Fonder***

***Anders Oscarsson, Aktiechef & Ägaransvarig, AMF***

***Magdalena Wahlqvist Alveskog, vd och ägarstyrningsansvarig,***

***Handelsbanken Fonder***

***Emilie Westholm, chef Ansvarsfullt ägande, Folksamgruppen***

***Johannes Wingborg, ägaransvarig, Länsförsäkringar Fondförvaltning***

# Skolverket: Förbud för slöja inte tillåtet

Att förbjuda skolelever att bära slöja är inte tillåtet, enligt Skolverkets bedömning. Ett förbud skulle strida mot religions- och yttrandefriheten.

– Vi uttalar oss bara generellt. Där anser vi att det inte är tillåtet att införa ett generellt förbud mot att bära slöja i skolan, säger undervisningsrådet Emelie Högberg till TT.

Bedömningen är att ett sådant förbud skulle strida mot religions- och yttrandefriheten, som regleras i Europakonventionen och regeringsformen, och dessutom mot den svenska diskrimineringslagstiftningen.

– Det skulle vara möjligt att begränsa grundläggande fri- och rättigheter om man gör det genom lagstiftning och det är riksdagen som har makten att göra det. Men man har i dagsläget inte beslutat om någon sådan lagstiftning, säger Högberg.

I några kommuner har kravet på att införa slöjförbud även omfattat kommunanställd personal.

Tomas Björck, arbetsrättschef inom Sveriges kommuner och regioner (SKR), understryker att det är upp till kommunpolitiker att fatta vilka beslut de vill och att SKR inte har några synpunkter på det.

Men vilken effekt ett sådant förbud skulle ha vet man först när det enskilda fallet prövats i domstol.

Å ena sidan kan arbetsgivaren i grund och botten bestämma om personalens klädsel, till exempel att alla ska bära en viss uniform. Å andra sidan finns personliga fri- och rättigheter som regleras i lag.

– Effekten av ett sådant förbud, om det genomförs, får bedömas i varje enskilt fall utifrån de krav som verksamheten ställer och utifrån de intressen som då ska vägas mot varandra, säger Tomas Björck.

<https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/skolverket-slojforbud-inte-tillatet-6987719>



# ”Dags för branschen att gå från ord till handling mot sexismen inom skogen”

Lättklädda kvinnor satt grensle över skogsmaskiner. De sexistiska kalendrarna rörde upp känslor i skogsbranschen i höstas.

Skogsvetaren Anna Schyman hamnade mitt i stormen när hon röt till om tillståndet i branschen. Storföretag pudlade och bilderna skrotades, men än är Schyman inte nöjd.

Alla stora skogsbolag tog avstånd från bilderna, men sedan hände ingenting. Det är dags att gå från ord till handling när det gäller jämställdhet i skogen. Branschens uppgift är att se till att sexismen försvinner, säger skogsvetaren Anna Schyman.

**Anna Schyman och de andra** styrelsemedlemmarna i Nyks, Nätverket för yrkesverksamma kvinnor i skogen, skrev debattartiklar. De fick stöd av branschens ledande företrädare, samtidigt skrev hundratals skogsarbetare arga kommentarer om att de ville ha sina kalendrar i fred.

Resultatet blev att Ponsses kalender stoppades. I svallvågorna tvingades även motorsågstillverkaren Stihl med verksamhet över hela världen att dra tillbaka en liknande kalender då Skogsstyrelsens generaldirektör Herman Sundqvist tog beslutet att bojkotta företagets produkter. Även landsbygdsminister Jennie Nilsson (S) förfärades över kalendrarna och beskrev kvinnosynen som ”gammeldags”.

De sexistiskt utformade kalendrarna är bara en liten del av problemet med jämställdhet. Skogsnäringen är en av de mest könssegregerade branscherna i Sverige. Färre än 20 procent av de anställda är kvinnor, det är inte ovanligt med arbetsplatser som bara består av män. Anna Schyman ger några exempel på hur vardagen för kvinnor i skogen kan se ut.

**Kvinnliga skogsmaskinförare** är de som får höra flest glåpord och utsätts för fysisk sexism. Ofta är det omöjligt för dem att klättra i karriären. Kvinnor som arbetar som virkesköpare på skogsbolagen får höra att ”jag gör inte affärer med kvinnor” när de besöker skogsägare, säger hon.

– Manliga virkesköpare på kundbesök vänder sig till mannen i familjen även om det är kvinnan som äger skogen. Och när myndigheten Skogsstyrelsen gör utskick till par som gemensamt äger skog är det alltid adresserat till mannen.

Machostämpeln finns där sedan gammalt. Flera utredningar som publicerats förra året bekräftar att skogen inte är en välkomnande arbetsplats för kvinnor.

Skogsstyrelsen konstaterar i en rapport att den jämställdhetsstrategi som skogssektorn och regeringen gemensamt tog fram 2011 är relativt okänd. Inom flera områden har utvecklingen gått bakåt de senaste åren. Många arbetsuppgifter fördelas utifrån kön och förståelsen för hur skogssektorns miljöer utestänger kvinnor är bristande.

**Länsstyrelsen i Kronoberg** slår fast att synen på skogsnäringen är förlegad i rapporten ”Varför är det så få kvinnor i Smålands skogsnäring?”. Kvinnliga förebilder måste lyftas fram. Skogsutbildningar måste framstå som lockande för flickor. Tjänster bör tillsättas genom formella kanaler och inte inom det egna nätverket.

– Det finns konkreta åtgärder som skulle vara lätta att genomföra. Lika lön borde vara en självklarhet, men manliga skogsvetare tjänar 1.850 kronor mer i månaden än sina kvinnliga kollegor som gör samma jobb, säger Anna Schyman.

– Företagen måste börja rekrytera i forum som vänder sig till både män och kvinnor. I dag annonseras många skogsrelaterade jobb ut i jakttidningar och det bidrar inte till en jämställd rekryteringsprocess. Företagen måste också se över sin värdegrund. Hållbarhetsplaner och jämställdhetsplaner ska finnas och efterlevas.

**Nästan fyra av tio privata skogsägare** är kvinnor. Dessa kvinnor förvaltar skog som är värd 65 miljarder kronor och har därmed en bra position att utöva påtryckningar, enligt Anna Schyman.

– Ställ krav, hota med att bojkotta skogsbolag som inte en juste jämställdhetspolicy som efterlevs. Vägra att sälja virke till företag som inte har minst 50 procent kvinnor i styrelsen, säger hon.

– Det var så bra gjort av Skogsstyrelsens generaldirektör att stoppa inköpen från ett företag så länge marknadsföringen var sexistisk. Han fick kritik för att bryta mot statliga upphandlingsregler, men sådana hänsyn behöver inte privata skogsägare ta.

<http://extra.lansstyrelsen.se/skogsstrategismaland/sv/start/Documents/J%C3%A4mst%C3%A4lldhet%20i%20Sm%C3%A5lands%20skogsn%C3%A4ring.pdf>

<https://www.dn.se/ekonomi/dags-att-ga-fran-ord-till-handling-mot-sexismen-i-skogen/>

## Döv får inte skadestånd efter att ha valts bort från telefonisttjänst AD 2020 nr 3

En person, som är döv, sökte en anställning som receptionist. Det var fråga om ett vikariat om åtta månader. I annonsen ställdes krav på att de sökande skulle behärska samtliga telefontekniker, innefattande även taltelefoni. Personen kallades inte till intervju och erhöll inte heller anställningen eftersom han, på grund av att han är döv, inte kan använda tal telefon. Fråga om detta har utgjort direkt diskriminering, indirekt diskriminering eller diskriminering genom bristande tillgänglighet.

Den döva personen ska inte få skadestånd efter att arbetsgivaren har valt bort hans ansökan. Det slår AD fast efter att Unionen stämt arbetsgivaren.

Unionen mot Stockholms läns landsting.

Mål nr A 149/18

Lagrum och SFS:nr: 2 kap. 1 § diskrimineringslagen (2008:567)

jmf Rättsfall: AD 2010 nr 13, AD 2012 nr 51, AD 2017 nr 51

<http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/2020/3-20.pdf>

## Svårt att bryta mansdominans

Fler och fler kvinnor tar plats inom gruvnäringen- men trots det är en jämställd bransch inte i närheten. det är svårt att räta ut den skeva könsfördelningen för det finns knappt några kvinnor att rekrytera, säger Emma Härdmark, på organisationen *Women in mining*. Antalet kvinnliga arbetare i den svenska gruvnäringen ökar, enligt en rapport från Sveriges geologiska undersökning, SGU.

År 2000 fanns det motsvarande 6 procent kvinnliga arbetare i gruvnäringen. Den siffran låg stadigt fram till 2006 då antalet sakta men säkert började öka. 2018 motsvarade de kvinnliga arbetarna i gruvnäringen 17 procent.

**Antalet kvinnliga tjänstemän** inom branschen ökar också stadigt. Från 2008 till 2018 har det gått från 25 till 30 procent kvinnor.

”Det beror bland annat på att man tar in ingenjörer från andra länder som kommer och jobbar i Sverige, som är en bidragande faktor”, säger Emma Härdmark, talesperson för organisationen Women in mining Sweden.

Dock skiljer sig antalet kvinnor åt inom branschen beroende på vilka yrkeskategorier som jämförs. Av ”klassiska gruvarbetare” som är nere och kör

en truck under jord, finns det så gott som inga kvinnor alls längre, enligt Emma Härdmark.

”Fram till 1970-talet så fick kvinnor inte jobba under jord – mer nytt än så är det inte. Så det är inte så konstigt att statistiken släpar efter gällande könsfördelningen inom gruvnäringen”, säger Emma Härdmark.

**Trots att branschen** blir mer jämställd, är utvecklingen relativt svag. Redan under universitetsprogrammet med inriktning till den klassiska gruvingenjörsutbildningen är det så gott som endast män som söker.

”Redan där blir det en väldigt skev könsfördelning. När bolagen ska rekrytera så finns det inte kvinnor att rekrytera, för att det utbildas knappt några kvinnor inom vissa inriktningar. Så det är svårt att räta ut den skeva könsfördelningen när det inte finns tillräckligt med kvinnor att rekrytera.”

Den ojämställda branschen ställer till det av flera anledningar. En ökad mångfald i arbetsgrupper leder till högre produktivitet, ger fler perspektiv, samt att det är lättare att förstå de olika intressenternas intressen.

”Forskning visar jättetydligt att kvinnor har ett högre säkerhetstänk, som är en av de viktigaste frågorna inom gruvindustrin eftersom det kan vara en riskfylld arbetsmiljö. I skadestatistiken i gruvor ser man att män har sönder mer, både fordon och annat, än kvinnor, som inte chansar i lika stor grad”, säger Emma Härdmark.

### **Women in mining**

Women in mining Sweden, eller WIM Sweden, är ett nätverk som fokuserar på frågor inom ökad jämställdhet inom den svenska gruv- och mineralnäringen. De vill förbättra förutsättningarna för kvinnor som jobbar inom branschen samt få fler kvinnor att se det som en intressant bransch.

WIM Sweden är en del av den internationella paraplyorganisationen International Women In Mining.

Källa: Swemin

<https://www.di.se/nyheter/fler-kvinnor-inom-gruvnaringen-men-fortfarande-langt-ifran-jamstallt/>

## **Första kvinnan på Greklands presidentpost i modern tid**

En stor majoritet från både regerings- och oppositionssidan sade i januari ja till Sakellaropoulou, som därmed tillträder presidentposten i mars.

Oppositionsledaren och tidigare premiärministern Alexis Tsipras beskriver Sakellaropoulou som en "exceptionell domare" och människorättsförsvarare. Hon är dotter till en domare i Högsta domstolen i Grekland, och jurist utbildad i bland annat Paris.

Hon har fyra decenniers erfarenhet i det grekiska rättssystemet och har senast varit ordförande i Statsrådet (Symvoulío tis Epikrateias), Greklands högsta förvaltningsdomstol.

– Vi behöver inte hymla, det grekiska samhället präglas fortfarande av diskriminering mot kvinnor, har premiärminister Kyriakos Mitsotakis sagt.

– Det förändras nu, med början i toppen.

Den grekiska presidentposten är till största delen ceremoniell. Sakellaropoulou har flera kvinnliga kollegor på motsvarande poster i andra europeiska länder, exempelvis Zuzana Caputova i Slovakien och Kersti Kaljulaid i Estland.

<https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/3Jg5We/forsta-kvinnan-pa-greklands-presidentpost>

## **könsdysfori har ökat lavinartat**

Antalet fall av könsdysfori bland tonårsflickor har ökat med närmare 1 500 procent sedan 2008. Det är vanligt att personer med könsdysfori har flera psykiatriska diagnoser.

Socialstyrelsen har kartlagt hur antalet personer som diagnostiseras med könsdysfori utvecklats. Myndigheten konstaterar att ökningen som setts de senaste tio åren främst gäller bland barn och unga vuxna, och i synnerhet bland de som registrerats som flickor vid födseln.

Detta har bland annat Uppdrag granskning uppmärksammat tidigare.

Antalet nya fall av diagnostiserad könsdysfori bland flickor mellan 13 och 17 år har ökat med närmare 1 500 procent sedan 2008.

Men även i andra åldersgrupper, såväl bland barn som unga vuxna, pojkar som flickor, unga män och unga kvinnor, är ökningen markant.

### **Oklart varför**

Bland unga män mellan 18 och 24 år ökade antalet personer med diagnosen med 400 procent.

”Ja, att ökningen är tydlig råder inget tvivel om, däremot vet vi inte vad ökningen beror på”, säger Peter Salmi, utredare på Socialstyrelsen, i ett pressmeddelande.

Det är vanligt med flera psykiatriska diagnoser hos personer med könsdysfori, exempelvis autism, depression och ångestsjukdomar.

Kartläggningen visar att personer med könsdysfori löper högre risk att dö i självmord än befolkningen i övrigt. Men personer med andra psykiatriska diagnoser har ännu högre risk för suicid.

”Personer med könsdysfori som begick självmord hade också mycket hög förekomst av samtidiga svåra psykiatriska diagnoser, vilket gör det svårt att skilja det ena från det andra med avseende på självmordsrisk”, säger Peter Salmi.

### **Stort lidande**

Personer med könsdysfori, som transsexualism, identifierar sig inte med det kön de registrerats med vid födseln. Det kan medföra stort lidande för den enskilda individen, enligt Socialstyrelsen.

År 2018 var det totalt knappt 6 000 personer, 0,6 promille av befolkningen, som hade någon könsdysforidiagnos i Sverige. Antalet väntas öka kommande år eftersom allt fler söker hjälp och blir utredda för könsdysfori.

Antalet personer som fått någon könsdysforidiagnos har ökat kraftigt, särskilt bland barn och unga, och mer bland flickor än pojkar.

Av de totalt 6 334 personer som sedan 1998 fått någon könsdysforidiagnos i Sverige har sammanlagt 21 män och 18 kvinnor dött i suicid, vilket motsvarar 0,6 procent.

Män som diagnostiserats med könsdysfori hade 4,9 gånger högre risk att dö i självmord än befolkningen i övrigt. För kvinnor var andelen 13,7 gånger.

Personer med andra psykiatriska diagnoser än könsdysfori hade generellt ännu högre risk för suicid.

*Källa: Socialstyrelsen*

<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/lavinartad-okning-av-konsdysfori-hos-flickor>

## **Kodande kvinnor vill bidra till ett uppvaknande i teknikbranschen**

Brist råder på kompetens och mångfald inom it och teknik. Bolagen slåss om arbetskraften. Kvinnorna är få i branschen och därför i teorin attraktiva för

företagen. I praktiken, visar en ny rapport, känner sig en stor del av kvinnorna i sektorn undervärderade. Det är en framtidsbransch, men med en stor generell brist på kompetens men också ett stort underskott på kvinnor. Teknikföretagen har jättesvårt med mångfald och behöver jobba med jämställdhet, säger Hanna Pettersson, en av dem som för fem år sedan startade organisationen Tjejer kodar.

Organisationen leder utbildningar i programmering för kvinnor och ligger bakom undersökningen som nu släpps. I en enkät tillfrågades 700 teknikintresserade kvinnor om sina upplevelser på arbetsplatsen.

En tredjedel uppger att de tjänar mindre än sina manliga kollegor i motsvarande position.

Varannan anger att de deras kompetens oftare ifrågasätts än hos manliga arbetskamrater.

En tredjedel menar att befordringar inte baseras på meriter.

Med undersökningen ”Röster från kvinnor och icke-binära inom IT” hoppas organisationen Tjejer kodar bidra till ett uppvaknande i branschen.

För företagen finns det mycket att vinna på en större andel kvinnor inom it-sektorn, än dagens 28 procent.

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

## TIPS:

- Utställningen ”Body beautiful-mångfald på catwalken”, textilmuseet Borås. Visas tom 10/5.
- Ny Avhandling. Rosa Weber, Stockholms universitet, sociologiska institutionen, <http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:1372569/FULLTEXT01.pdf>

Nyanlända kvinnor som redan har familj i Sverige får jobb i snitt två år senare än de som saknar anhöriga.

# Det finns platser kvar på våra fördjupade utbildningar

- **2 april** Funktionsvariation och ålder. Lyssna bla på Magnus Carlsson, forskare som pratar om åldersdiskriminering.

Företagsbesök - Funka & Unicus 23 april

- **28 maj** Rekrytering och inkluderande arbetsplats

Samtal med Nobina på epicenter fm. Företagsbesök em Skanska 9 juni

- **17 augusti** Social hållbarhet

Företagsbesök 7 september

I väntan på ljusare tider



**Hälsningar från Ann-Katrine Roth**





