



## Nyhetsbrev september 2020

**Välkommen till ett nyhetsbrev som innehåller korta nyheter, råd och tips om social hållbarhet, jämställdhet, diversifiering och inkludering.**

- Du hittar de gamla breven på <http://euroquality.se>
- 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)

*”I tanken är inget omöjligt”*

*(Ur Glimtar)*

# Byt jobb ofta och lär dig mer-ny studie motbevisar gamla teorier

**Personer som oftare byter jobb lär sig mer på jobbet, det visar en ny avhandling i sociologi från Stockholms universitet. Att inte stanna kvar länge på ett och samma jobb kan därmed vara positivt för vissa personer, menar forskaren Johan Westerman.**



Johan Westerman, doktor i sociologi vid Institutet för social forskning (SOFI) och Sociologiska institutionen på Stockholms universitet. Foto: Daniel Rossetti/SU

I sin avhandling har Johan Westerman hittat ett samband mellan att byta jobb ofta och att lära sig mycket på jobbet. De personer som har bytt jobb två gånger eller fler under en tioårsperiod uppger i högre utsträckning att deras nuvarande jobb innebär att de lär sig saker, än de personer som har stannat kvar på ett jobb under samma period.

– Jag har sett att de individer som tenderar att röra sig mer på arbetsmarknaden har ett högre lärande i ett senare skede i sitt arbetsliv. Det ser vi även om vi tar hänsyn till att man ofta lär sig mer i början av ett nytt arbete, och att individen kanske generellt har lätt att lära sig saker eller har lätt att röra sig mellan jobb, säger Johan Westerman, nybliven doktor i sociologi vid Institutet för social forskning (SOFI) och Sociologiska institutionen på Stockholms universitet.

Genom att analysera svaren från flera enkätundersökningar, där en är den stora svenska Levnadsnivåundersökningen som genomförs återkommande vid SOFI, har han jämfört hur mycket olika grupper uppger att de lär sig på jobbet. De som bytt jobb oftare uppger ett högre lärande. Det är den första grundliga empiriska undersökningen av kopplingen mellan mobilitet på arbetsmarknaden och ett senare lärande i arbetet som har genomförts.

– Det antas ofta att vårt kunskapssamhälle premierar vissa grupper, exempelvis de som tycker om att lära sig nya saker och att byta arbetsuppgifter. Det jag ville göra var att undersöka om de här antagandena verkligen stämmer, eftersom många av dem ligger till grund för den politik som utformats för att möta kunskapssamhällets utmaningar. Vi kan nu se att många antaganden delvis bekräftas av avhandlingen, säger Johan Westerman.

### **Inte bättre för lärandet att stanna länge på arbetet**

Att det skulle bli svårare att få djupa kunskaper om man byter ofta tycks inte stämma. Inte heller att för många – och för olika – erfarenheter blir ett hinder för att lära sig ett jobb ordentligt.

– Jag har inte sett några positiva effekter för lärandet av att stanna kvar under längre perioder på samma arbetsplats, inte under tio år som är den tidsperiod jag har tittat på. Snarare så är hög mobilitet bra för att få mer kunskap, säger Johan Westerman.

### **Kan hjälpa i omställningen efter coronakrisen**

Resultaten i avhandlingen går i linje med den syn på omställningen till en mer kunskapsbaserad ekonomi som Sverige och många andra länder haft, menar Johan Westerman.

– Att ha bytt jobb ofta, till exempel hoppat runt på olika vikariat eller kortare

anställningar, kan alltså visa sig vara en positiv egenskap när många företag nu behöver ställa om efter coronakrisen. De individer som har lätt att lära sig och är vana att byta jobb kan faktiskt bli vinnare på framtidens arbetsmarknad, säger Johan Westerman.

Sammantaget ger avhandlingen en bild av vilka individer som har lättare att anpassa sig till en arbetsmarknad med allt högre krav på både höga kunskaper och flexibilitet, och det kan hjälpa både de som har lätt och svårt att byta jobb, menar Johan Westerman.

– Jag tror att man om man förstår det här så kan man hjälpa personer som har en inre drivkraft att få utlopp för den och inte krocka med stelbenta system. Men också att förstå varför andra inte känner sig riktigt hemma i en snabbare omställning, de som kanske jobbat länge på samma ställe och inte gärna vill byta arbetsuppgifter. Många diskussioner kring ojämlikhet på arbetsmarknaden kretsar kring det här, varför vissa klarar av omställningen och andra inte.

### **Fakta: Så gjordes studien**

Från Levnadsnivåundersökningen (LNU) har svaren från panelen i de två senaste undersökningarna år 2000 och 2010 använts. Resultaten har sedan jämförts och analyserna kompletterats med data från den internationella tvärsnittsstudien Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC 2012). Svaren från de strukturerade intervjuer som analyserats berör anställdas tidigare anställningar, mått på olika dimensioner av lärande, mm. Lärande på arbetet för individer med stabila och mer rörliga tidigare karriärer har jämförts, med hänsyn taget till ett stort antal variabler såsom yrke, kognitiv förmåga och en tidigare nivå av lärande.

Den grupp som studerats är anställda i Sverige och Europa inom åldrarna 20 till 65 år runt år 2010. Antalet respondenter i de olika analyserna är 1 474 (LNU) 2855 (PIAAC).

Läs mer om forskningen:

Westerman, J. (n.d.). Should I learn or should I turn? Implications of job mobility for subsequent learning at work.

### **Hela avhandlingen:**

Westerman, J. (2020). Motives matter : Intrinsic motivation in work learning and labor market performance (PhD dissertation). Department of Sociology, Stockholm University, Stockholm.

**Kontaktuppgifter:**

Johan Westerman, doktor i sociologi, Institutet för social forskning (SOFI)

Telefon: 08-16 29 73

E-post: [johan.westerman@sofi.su.se](mailto:johan.westerman@sofi.su.se)

**Kontakt:**

Sanna Ericsson, doktor i nationalekonomi, Lunds

universitet, [sanna.ericsson@nek.lu.se](mailto:sanna.ericsson@nek.lu.se)

<https://www.forskning.se/2020/08/20/kvinnor-i-ekonomiskt-overlage-har-okad-risk-for-misshandel/>

## Nordens mest attraktiva arbetsgivare

I den årliga undersökningen Företagsbarometern 2020 rankas topp 50 studenternas drömarbetsgivare. Studentundersökningen visar att topp 3

inom data/it

1. Google
2. Spotify
3. Microsoft

Inom ekonomi

1. Spotify
2. Google
3. IKEA

Inom juridik

1. Mannheimer Swartling
2. FN
3. Åklagarmyndigheten

I studentundersökningen fick studenterna svara på ett antal frågor . på frågan ”skulle du utesluta en arbetsgivare utan hållbarhetstänk?” 44% svarade ja, 23% nej

På frågan ”vilket område inom hållbarhet anser du vara viktigast?” svarade 47% miljömässig hållbarhet, 33% social hållbarhet, 20% ekonomisk hållbarhet

Ett attribut som ökat åren 2010-2020 är inspirerande ledarskap som gått från 21% till 38%.

<https://www.kairosfuture.com/se/publikationer/nyheter/whats-next-vad-hander-med-resandet/>

## **Böneförbudet i Bromölla strider mot grundlagen**

UPPDATERAD 11 SEPTEMBER 2020PUBLICERAD 11 SEPTEMBER 2020  
**Förvaltningsrätten i Malmö upphäver Bromölla kommuns beslut om förbud mot bön på arbetstid. Kommunens beslut anses strida mot bestämmelserna om religionsfrihet i grundlagen och Europakonventionen.**  
Kommunstyrelsen i Bromölla beslutade våren 2019 att fastställa att ”bönestund på betald arbetstid inte är tillåtet”. Beslutet överklagades av en kommunmedlem som gjorde gällande att beslutet var olagligt, bland annat med hänvisning till religionsfriheten.

Förvaltningsrätten konstaterar i domen att kommunens beslut strider mot bestämmelserna om religionsfrihet i regeringsformen och Europakonventionen och upphäver därför beslutet.

### **Domstolen värnar om religionsfriheten**

Kommunens företrädare sa i domstolen att riktlinjen inte skulle uppfattas som ett totalförbud mot bön under arbetstid och att det fanns utrymme för tolkning och individuella bedömningar. Förvaltningsrätten var dock av en annan uppfattning.

– Kommunens riktlinje är utformad som ett generellt förbud, utan möjlighet till bedömning i det enskilda fallet, säger rådmannen Henrik Hedberg.

Han tillägger att det inte spelar någon roll för domstolens prövning att kommunen senare har förklarat att man ska göra individuella bedömningar.

– Prövningen har utgått från vad som faktiskt står i beslutet och så som beslutet är utformat är bedömningen att det strider mot bestämmelserna om religionsfrihet, säger Henrik Hedberg.

Det var Sverigedemokraterna som med stöd av Kristdemokraterna och Moderaterna drev igenom beslutet om böneförbud på arbetstid.

– Jag har lämnat politiken. Jag har inga uppdrag och jag har ingen kommentar till domstolens beslut, säger Eric Bertsson (SD), som lämnat sin post som kommunstyrelsens ordförande i Bromölla.

<https://www.svt.se/nyheter/lokalt/skane/bromolla-far-inte-forbjuda-bon-pa-arbetstid>

## HBTQ personer i USA ska skyddas



Hbtq-personer i USA får inte avskedas från sina arbeten på grund av sexuell läggning eller könsidentitet, slår Högsta domstolen fast i ett banbrytande beslut. Detta eftersom de omfattas av en lag mot könsdiskriminering från 1964.

Det hett emotsedda beslutet fattades med siffrorna 6-3, där chefsdomare John Roberts och den relativt ny tillträdde Neil Gorsuch röstade med domstolens liberala falang, rapporterar amerikanska medier.

Fallet rörde en medborgarrättslag från 1964 som förbjuder arbetsgivare att diskriminera anställda med hänvisning till ras, religion, ursprung och kön. Domarna hade att ta ställning till huruvida skrivningen om kön även omfattade

de miljontals homo-, bi- och transsexuella samt queerpersoner som arbetar i USA.

<https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/hbtq-personer-i-usa-skyddas-fran-avsked-6997194>

## Nya mångfaldskrav för Oscarsgalans bästa film

Snart gäller nya regler för filmskapare som vill kamma hem en Oscarsstatyett för bästa film. Amerikanska filmakademin inför mångfaldskrav i galans tyngsta kategori från och med 2024.

Den amerikanska filmakademin har meddelat nya mångfaldsregler för att en film ska kunna tilldelas Oscarsgalans tyngsta pris, bästa film. Reglerna kommer gradvis att införas under 2022 och 2023, för att från och med 2024 gälla helt. Det rapporterar flera amerikanska tidningar.

Amerikanska filmakademin har satt upp en lista med fyra olika delar på mångfaldskrav som en film kan innehålla för att bli vald – men producenten behöver bara tillmötesgå hälften av kraven.

### Påverkar skådespelare

Den första delen går in på mångfald bland skådespelare. Där måste antingen en huvudroll eller en viktig biroll spelas av någon från en underrepresenterad etnisk minoritetsgrupp – alternativt att minst 30 procent av alla skådespelare i de mindre rollerna är kvinnor, personer som tillhör etniska minoriteter, hbtq-personer eller personer med funktionsnedsättningar.

Ett tredje sätt att uppfylla kravet är att handlingen kretsar kring kvinnor, etniska minoriteter, hbtq-personer eller personer med funktionsnedsättningar.

### Tidigare kritik

De andra tre delarna handlar om mångfald inom ledarskapet, personalen och marknadsföringen.

”Vi tror att de här inkluderingsstandarderna kommer att vara en katalysator för en långvarig och viktig förändring i vår bransch”, säger Amerikanska filmakademiens David Rubin och Dawn Hudson i ett uttalande, enligt Deadline.



Det här är Oscarsgalans tydligaste ställningstagande för mångfald. De har tidigare kritiserats med hashtaggen #Oscarssowhite för att inte ta frågan på allvar.

De nya mångfaldsreglerna kommer inte att påverka någon av de andra kategorierna. Inte heller den kommande galan, som har flyttats fram till den 25 april till följd av coronapandemin, påverkas.

<https://www.svt.se/kultur/nya-mangfaldskrav-for-oscargalans-basta-film>

## ”Som kvinna ska man tänka större”

**Johanna Norberg är inne på sitt tjugonde år på Danske Bank och använder sin roll som Sverige- vd för att driva frågor som engagerar henne.**

I tre år i rad har Danske Bank gjort en undersökning bland 1 000 nordiska startupbolag och kommit fram till att kvinnliga grundare är underrepresenterade i högteknologiska företag. Det menar Johanna Norberg är en orsak till riskkapitalets snedfördelning mellan könen i Sverige.

Enligt Dagens industris årliga undersökning av investeringar under 2019 gick en procent av kapitalet till bolag grundade av kvinnor. Och sex procent till bolag grundade av både kvinnor och män.

För att det förhållandet ska förändras säger Johanna Norberg att kvinnor måste våga tänka större.

”Det finns både innovationskraft och idéer, men det är tydligt att kvinnor inte främjas när det är dags att fördela pengarna. Samtidigt ska man komma ihåg att riskkapitalbolag vill investera i hållbara intäktmodeller som kan skalas upp för att på sikt bli lönsamma och generera avkastning”, säger hon.

Bland bolagen i Danske Banks undersökning startar kvinnor främst lågteknologiska företag med inriktning på till exempel digitalt innehåll, event och snabbväxande konsumtion. Den lägsta andelen kvinnliga grundare var inom till exempel artificiell intelligens, bioteknik och blockchain.

”Vi tycker att det är viktigt att belysa att man som kvinna ska tänka större och att världen är vårt arbetsfält”, säger Johanna Norberg.

<https://digital.di.se/artikel/danske-banks-sverige-vd-kvinnor-maste-tanka-storre>

## Äldre riskerar att slås ut från arbetsmarknaden

Äldre riskerar att slås ut medan det blir lättare för unga och nyanlända att få jobb. Det blir konsekvensen om parterna inte kommer överens och förslagen från arbetsrättsutredningen genomförs.

– Vi är medvetna om att det finns en risk för långtidsarbetslöshet för en del av den äldre arbetskraften, säger utredaren Gudmund Toijer.

Senast den sista september ska arbetsmarknadens parter meddela om de lyckats förhandla fram en ny modell för hur framtidens arbetsrätt ska utformas. Förhandlingarna sker med kniven mot strupen eftersom ett misslyckande innebär att frågan istället hamnar hos politikerna som då kommer att lagstifta om en ny arbetsrätt. I juni presenterades utredningen ”En moderniserad arbetsrätt” som bland annat föreslår fler undantag från turordningsreglerna och nya villkor vid uppsägningar. Enligt januariavtalet mellan regeringen och samarbetspartierna Centern och Liberalerna ska utredningens förslag genomföras om inte arbetsmarknadens parter kommer överens.

Här är partierna redan på kollisionkurs. C och L lutar sig mot januariavtalet medan arbetsmarknadsminister Eva Nordmark (S) varit mycket kritisk mot utredningens slutsatser och krävt förändringar.

Enligt utredningens egen konsekvensanalys kommer varken arbetslösheten eller sysselsättningen att påverkas nämnvärt av förslagen. Utgångspunkten i utredningsdirektiven är att öppna för nya grupper att komma in på arbetsmarknaden, som yngre och nyanlända.

– Vår bedömning är att det här på kort sikt knappast kan öka sysselsättningen. Däremot kan den förändra sammansättningen av arbetskraften till förmån för de

yngre och nyanlända därför att det ska göra det lättare att komma in på arbetsmarknaden. Det kan innebära att den äldre arbetskraften i viss utsträckning kan bli arbetslösa, säger Gudmund Toijer som ledde utredningen.

Han framhåller samtidigt att det också finns förslag om kompetensutveckling som gäller för äldre arbetskraft.

– Det skulle kunna underlätta deras situation. Den avvägning vi gjort utifrån direktiven är att vi i första hand måste se på möjligheterna för nya grupper att för första gången komma in på arbetsmarknaden och etablera sig. Den äldre arbetskraften som då i någon mån kan förlora sina arbeten är skyddad av kompetensutvecklingen och att man har erfarenhet och är etablerad på arbetsmarknaden, säger Gudmund Toijer

Han återkommer till att grundfrågan är om det kommer att påverka sysselsättningen.

– Det är viktigt att man får in nya grupper på arbetsmarknaden så att de inte hamnar utanför och har svårt att komma in.

– Sen är det väldigt svåra avvägningsfrågor i detta, det ska man vara ärlig och säga. Vi är medvetna om att det finns en risk för långtidsarbetslöshet för en del av den äldre arbetskraften. Det är en avvägning mellan olika intressen, säger Gudmund Toijer.

Liberalernas arbetsmarknadspolitiska talesperson, Gulan Avci, understryker att Arbetsrättsutredningen har haft ett väldigt tydligt uppdrag: underlätta för småföretag. Hon delar inte bilden av att det görs lättnader för unga och nyanlända på bekostnad av äldre.

– Det är oerhört kostsamt att anställa en nyanländ eller ung person som är ett oprövat kort. Så kan vi inte ha det eftersom vi har ett väldigt stort utanförskap, säger Gulan Avci och framhåller att utredningen även omfattar nya förslag om kompetensutveckling under hela arbetslivet.

Arbetsmarknadsminister Eva Nordmark (S) vill inte ge fler kommentarer om arbetsrättsutredningen innan parterna kommit med sitt besked.

## Arbetsrätten i januariavtalet

- S, MP, C och L är överens i januariavtalet om att arbetsrätten ska ”anpassas efter dagens arbetsmarknad samtidigt som en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter upprätthålls.”
- En del är att lagen om anställningsskydd ändras genom tydligt utökade undantag från turordningsreglerna.
- Om arbetsmarknadens parter kommer överens om förändringar av arbetsrätten ska regeringen lägga ett förslag i linje med parternas överenskommelse.
- Om parterna misslyckas ska regeringen enligt januariavtalet genomföra de förslag som lagts fram i utredningen om en förändrad arbetsrätt som presenterades den 1 juni.
- Utredningen om en förändrad arbetsrätt är nu ute på remiss. Svaren ska vara inne senast den 26 oktober.

<https://www.dn.se/sverige/aldre-riskerar-att-slas-ut-fran-arbetsmarknaden/>

## Black lives matter har blottat allvarliga problem på Sveriges Radio

Black lives matter-rörelsen har skapat förändringar inom poliskårer, myndigheter och företag i en rad länder.

På Sveriges Radio protesterar 39 medarbetare mot rasism och brist på representation i ett skarpt upprop till den egna ledningen.

– Jag blev ledsen när jag läste. Det här är mina hjärtefrågor, säger SR:s vd Cilla Benkö, som samtidigt anser att uppropet innehåller faktafel – vilket tillbakavisas av uppopsmakarna.

I somras, när Black lives matter-protesterna svepte över världen, fick ett antal medarbetare på Sveriges Radio nog. SR-medarbetarna, som är afrosvenskar eller tillhör andra minoriteter, hade länge känt sig förminskade och misstänkliggjorda

på jobbet. De hade tröttnat på vad de såg som diskriminering vid rekryteringar, inte minst till chefsposter, och ansåg att SR ofta underbevakade nyheter som rörde afrosvenskar och andra minoriteter.

**Nu samlade de sig** till en protest. På fredagseftermiddagen den 21 augusti skickade de sitt upprop till Cilla Benkö, Sveriges Radios vd. Texten inleds:

”Vi skriver med anledning av att den senaste tidens protester och samtal, under Black Lives Matter, har blottat allvarliga och djupgående problem som Sveriges Radio dras med. Problemen, som funnits länge men blivit extra synliga och påtagliga nu, rör både arbetsmiljön inom företaget och själva journalistiken.”

Skrivelsen – med rubriken ”Vems SR? Ett upprop för representation och mot rasism på SR” – skapar nu stora diskussioner inom SR, särskilt efter att tidningen Journalisten och P3 Nyheter rapporterat om dess existens.

**Uppropet, som DN** läst, är en tolv sidor lång anklagelseakt där SR beskylls för att brista i allt från nyhetsvärdering och rekrytering till att inte ta rasism på arbetsplatsen på tillräckligt stort allvar.

”Sveriges Radio speglar inte hela Sverige, varken bland anställda eller i innehållet. Det finns försvinnande få svarta anställda på företaget och även andra grupper med stora diasporor i Sverige är gravt underrepresenterade”, står det.

En av undertecknarna är Kodjo Akolor, som leder Morgonpasset i P3. Han tror inte att SR skiljer sig särskilt mycket från andra svenska medieföretag.

– Jag behöver bara gå runt på kontoren på de stora medieföretagen för att se hur det ser ut. På DN, på Aftonbladet, på Expressen, på SVT, på TV4, på Kanal 5. Det ser exakt likadant ut bakom kameran och i chefsrummen – och i mångt och mycket även framför kameran.

### **Hur ser det ut?**

– Vitt! Och som representant för public service tycker jag inte att vi representerar hela vår befolkning på ett sätt som är rättvist och som också visar mångfald.

**Kodjo Akolor ser ett hyckleri** från de stora mediehusen.

– ”Vi gillar olika”, säger man. Men tittar man på kontoren, i ledningen och på cheferna så ser man. Det är fortfarande så homogent, säger Kodjo Akolor.

Peter Wolodarski, DN:s chefredaktör, menar att uppropet på SR lyfter ett allvarligt problem.

– Det kan skilja sig lite mellan olika medieföretag, men i grunden speglar vi alla för dåligt hur det svenska samhället ser ut. Att även vi på DN har problem med fördomar, diskriminering och rasism tvivlar jag inte på, säger Peter Wolodarski.

### **Vad tänker du göra åt problemet på DN?**

- Vi har under en tid talat mycket om detta i vår ledning. Vi är överens om att vi har ett problem och arbetar aktivt med att förändra såväl rekrytering som att säkerställa att alla känner sig respekterade på arbetsplatsen, säger Peter Wolodarski.

Black lives matter (BLM) är en rörelse som fått olika form i olika länder. I USA har protesterna handlat mycket om polisvåld. I Belgien, Frankrike och Storbritannien har BLM väckt debatter om ländernas koloniala arv, ibland med krav på rivning av statyer som anses symbolisera rasism och kolonial utsugning.

**I Sverige har BLM-debatten** ofta rört diskriminering på arbetsmarknaden. I juni kom uppropet ”A Call for Change”, där över hundra afrosvenskar inom kommunikation, media, musik och mode i Sverige krävde att branschchefer skulle sluta hyckla och bli bättre på att motverka rasism och diskriminering. Bland undertecknarna fanns artisterna Jason ”Timbuktu” Diakité och Sabina Ddumba, samt författaren och DN-skribenten Amat Levin. Protestuppropet på SR har liknande tongångar. SR:s vision är ”fler röster och starkare berättelser för en större förståelse” – men den efterföljs inte, anser uppropets undertecknare.

– Egentligen handlar det om vem som ses som svensk, som fullvärdig samhällsmedborgare. Sveriges Radio har inte uppdaterat sin bild om hur Sverige faktiskt ser ut, säger Maya Abdullah, en av initiativtagarna.

**Sverige är i dag ett mångfaldssamhälle** med stora minoriteter med rötter i andra länder. 20 procent av den svenska befolkningen är född utomlands. Mer än var fjärde har ”utländsk bakgrund” enligt SCB:s definition – att man antingen

är född utomlands själv eller har föräldrar som båda är födda utomlands. Runt 350.000 beräknas vara afrosvenskar eller svarta.

– Tyvärr märks inte det tillräckligt i den journalistik som SR gör. Vi missar eller underbevakar nyhetshändelser som är viktiga för afrosvenskar och andra minoriteter, säger Palmira Koukkari Mbenga, en annan av upppropets initiativtagare.

Christian Christensen, professor i journalistik vid Stockholms universitet, är inte förvånad över upppropet. Han är amerikan och flyttade till Sverige för tretton år sedan.

– I USA har den här diskussionen pågått länge. På redaktionerna har det varit en väldig kamp. Villkoren för icke-vita journalister har varit svårare än för andra. Och i Sverige ligger diskussionen naturligtvis efter, för att invandring kom in mycket senare i Sverige än i USA, säger Christian Christensen.

**39 radiomedarbetare har** undertecknat upppropet. 28 jobbar ännu på SR. Fyra kvinnor är initiativtagare: Freshta Dost, Palmira Koukkari Mbenga, Maya Abdullah och Mona Ismail Jama.

”Vi som svarta och andra rasifierade medarbetare känner oss ignorerade, misstänkliggjorda och ifrågasatta på redaktionerna”, skriver de.

Och:

”Det är påfrestande för hälsan att tillhöra en minoritetsgrupp och arbeta på Sveriges Radio. Många har blivit sjukskrivna på grund av den långvariga stress och utmattning det innebär att arbeta i denna miljö. Många slutar eller funderar på att sluta.”

**Upppropets undertecknare** vill se en inventering av de anställda på SR utifrån ursprung, och kräver att fler personer med minoritetsbakgrund anställs, inte minst på chefsnivå. De kräver även att SR inför nolltolerans mot rasism, samt gör en plan för att komma åt diskriminering vid rekrytering och lönesättning.

DN har intervjuat personer bakom upppropet och flera andra SR-medarbetare som stöder det, men som valt att inte skriva under. Flera vittnar om djupgående strukturella problem – och om incidenter på jobbet de ser som oacceptabla.

Freshta Dost, reporter på Sveriges Radio i Göteborg, blev uppringd av en SR-reporterkollega, helt okänd för henne, som bad att hon skulle läsa in citat från en bulgarisk tiggare i ett radioinslag.

– Det var viktigt att jag skulle tala bruten svenska. Men jag kan varken bulgariska eller har någon koppling till Bulgarien. Jag är från Afghanistan, mitt modersmål är dari. Jag kände mig jätteobekvämt.

**Ju mer Freshta Dost** tänkte på kollegans förfrågan om att hon skulle spela tiggare, desto argare blev hon.

– Det var som om den som frågade tänkte ”blatte som blatte”. Det var inte så noga vilken brytning jag hade, bara jag bröt.

Freshta Dost tackade nej, krävde en ursäkt – och fick den.

– Men sen hände det igen! En SR-kollega från Stockholm ville att jag skulle spela en IS-sympatisör från Göteborg.

**När Freshta Dost** pratade med radiokolleger såg hon ett mönster. De med utländsk bakgrund blev nästan uteslutande tillfrågade om att spela kriminella eller personer på samhällets botten, medan övriga kolleger även ombads att läsa in röster till personer högre upp på samhällsstegen.

– Jag tänkte: Är det för det här vi blivit anställda, för att spela tiggare och kriminella i andras inslag?

Mona Ismail Jama, reporter på Radio Sweden som ingår i Ekots redaktion, har tappat räkningen på alla gånger som hon blivit blivit märkligt behandlad av kolleger på grund av sitt somaliska ursprung.

– Jag och mina kolleger på Radio Sweden har fått frågor om vi känner någon som säljer vapen, och om jag känner någon som tuggar drogen kat. Jag tror inte att mina kolleger hade sagt såna saker till en vit kollega, säger Mona Ismail Jama.

**Kodjo Akolor säger** till DN att han flera gånger på jobbet hört medarbetare använda n-ordet – ibland på ett närmast lustfyllt sätt.



– Det finns en sorts svarta dukar som kallas ”spun” och som läggs på ljusstativ. Då har jag fått höra: ”De brukade kallas neger förut, men det får man ju inte säga längre, höhö.” Och jag undrar: Varför säger du det till mig?

Cilla Benkö, som varit SR:s vd i åtta år, säger att hon blev ”superledsen och jäkligt bekymrad” när hon läste upppropet.

– Om det finns någon fråga som jag verkligen har prioriterat, så är det att vi på Sveriges Radio ska få in fler personer med olika bakgrund som får med sig olika perspektiv in i våra diskussioner.

**Efter två möten** med de fyra initiativtagarna säger SR:s vd att hon delar deras mål om att SR ska bli ännu bättre på att spegla befolkningen i dess mångfald – men också att bilden som upppropet ger av Sveriges Radio är skev.

– Vi är inte ett företag som genomsyras av strukturell rasism, det vill jag verkligen understryka. 26 procent av våra anställda har utländsk bakgrund. Skulle vi vara ett rasistiskt företag så hade inte de blivit anställda här.

**Vad tänker du om det som Freshta Dost råkade ut för, att bli ombedd att spela en bulgarisk tiggare med brytning?**

– De som har frågat henne om det har ju inte haft någon rasistisk baktanke med det. Men hon uppfattar att detta var någonting som gjorde att hon inte känner sig respekterad. Cheferna har också agerat i det här fallet.

**Ja, Freshta Dost fick en ursäkt. Men hon och flera av upppropets undertecknare ser ett mönster, där de upplever att de behandlas sämre än sina vita kolleger. Tror du att det ligger något i det?**

– De personer som har skrivit upppropet upplever att de inte blir sedda och behandlade med respekt. Och vi tar deras upplevelser på största allvar.

**SR:s vision handlar om fler röster**

*”Fler röster och starkare berättelser för en större förståelse.”*

Så lyder Sveriges Radios vision. På sin webbplats skriver SR:

*”Vi vill skildra din vardag och verklighet. Därför finns vi på över 50 platser i landet och i stora delar av världen. Genom att höra andra berätta om sin*

*historia, sina utmaningar, sin glädje och sin sorg, kan vi också komma närmare varandra som människor. Berättelser som bidrar till en större förståelse – både för det lilla och för världen i stort. Visionen är kompassen som ska leda Sveriges Radio framåt.”*

Enligt Cilla Benkö har uppropet satt igång viktiga diskussioner inom SR. Samtidigt anser hon att uppropet innehåller många faktafel.

Merparten av det som står i det här dokumentet stämmer inte, eller så saknas det relevant fakta. Och det är klart att det påverkar min syn på hur allvarligt problemet är, när jag märker att det finns faktafel i deras beskrivningar. Men oavsett faktafelen så är känslorna bakom sanna – vi har medarbetare som inte känner sig sedda, säger Cilla Benkö.

**Maya Abdullah**, en av uppropets initiativtagare, avfärdar anklagelsen om faktafel.

– I våra möten med vår vd har hon inte kunnat visa vad hon anser är faktafel. Det här ser vi som ett sätt för henne att slippa ta ansvar. Det är det yttersta beviset på de strukturella problemen på SR – när den högsta ledningen, istället för att ta problemen på allvar, avfärdar våra vittnesmål och dumförklarar oss, säger Maya Abdullah.

Att 26 procent av SR:s anställda har utländsk bakgrund är inget relevant mått, anser hon, eftersom det inte säger något om hur många som har utomeuropeisk bakgrund eller hur representationen ser ut högre upp i hierarkierna.

– Att det är homogent på arbetsledar- och chefsnivå, och särskilt de högsta positionerna, är ett faktum som inte går att vifta bort, säger Maya Abdullah.

Kodjo Akolor hoppas att uppropet ska förändra något – men cynikern i honom tror inte det. Han har ofta mött rasism under sitt 39-åriga liv. När han gick på lågstadiet i Vallentuna försökte han tvätta bort sin hudfärg genom att gnugga sitt eget skinn med klor.

– Det var efter en ovanligt tuff dag, med mycket n-ord hit och n-ord dit. Så jag tänkte: Jag testar. För att allt skulle vara så mycket enklare om jag var vit. Men det funkade inte. Kloret sved som fan.

**Minnet av klortvätten** poppade upp hos Kodjo Akolor när hans sexårige son kom hem ledsen från förskolan och frågade: ”Var är jag ifrån?” ”Du är från Sverige”, svarade Kodjo Akolor.

– Någon hade sagt till honom att han inte kunde vara svensk, för han såg inte svensk ut. Han hade för platt näsa och för mörkt skinn.

Kodjo Akolors sexåring har även fått höra att han ”ser ut som en kolbit”.

– Och för mig så blir det en sån jävla smäll. För nu har det gått 33 år sedan jag var i hans ålder och gick i förskolan. Och 33 år senare får han höra samma saker som jag fick höra. Det är en cykel som bara fortsätter.

Ett problem, enligt Kodjo Akolor, är bilden om Sverige som ett land som lämnat rasismen bakom sig. Mamman till pojken som pekat ut hans son som icke-svensk sa att de absolut inte var rasister i familjen.

Sen sa hon ungefär: Min son ser inte färger, och han har själv sagt att han vill åka till savannen och jaga lejon. Och jag tänkte: Ditt svar är helt sjukt. Varför börjar du prata om savannen och lejon med mig?

Kodjo Akolor hoppas att svenska mediechefer inte ska slå kritiken ifrån sig.

– Jag hoppas att man *inte* säger som man brukar när sånt här kommer upp: ”Trist, men vi har inte det problemet här.” Jag hoppas att man sitter ner, lyssnar, förstår – och gör något åt saken.

[Läs mer: De vittnar om rasismen som många i Sverige inte vill se](#)

<https://www.dn.se/kultur/protestupprop-mot-rasism-pa-sveriges-radio-i-blm-rorelsens-spar/>

## **Sveriges terapi för sexköpare är världsunik**

Den behandling som finns i Sverige för personer som vill sluta köpa sex är i stort sett världsunik, enligt en vetenskaplig studie som gjorts på uppdrag av Folkhälsomyndigheten, rapporterar Sveriges Radio Ekot.

En av orsakerna skulle kunna vara att man i Sverige uppfattar att sexköp kan vara ett problem, medan så kanske inte är fallet på andra ställen i världen, menar forskaren Jenny Rangmar.

Hon anser dock att det behövs fler studier i ämnet.

– De studierna som har gjorts är få och gjorda på ganska få personer, men visar ändå att de som har fått behandlingen är nöjda och tycker att deras problematiska beteende har minskat, säger Jenny Rangmar till Ekot.

Det är i dag bara Sverige som erbjuder specialiserad behandling och terapi genom de sju så kallade Kast-mottagningar som finns på olika ställen i landet.

Forskning och utveckling i Väst ska nu göra en uppföljande studie på uppdrag av Jämställdhetsmyndigheten. /TT

## Bara en bråkdel orkar polisanmäla

5 procent av tjejerna i årskurs 9 och 7 procent av tjejerna i gymnasiets år 2 uppgav i årets Stockholmsenkät att de har blivit tvingade till sex. Det är dubbelt så många som 2016 och de högsta siffror som staden uppmätt.

– Bara en bråkdel orkar polisanmäla. Trots den nya så kallade samtyckeslagen är förtroendet för rättsväsendet lågt. Få orkar med den process en anmälan innebär, säger Zandra Kanakaris, jurist och generalsekreterare i Stiftelsen 1.000 Möjligheter.

Stiftelsen 1.000 Möjligheter driver verksamheterna [ungarelationer.se](http://ungarelationer.se), Ellencentret och har en mottagning för unga i Stockholm. Varje år tar de emot hundratals samtal från unga tjejer som behöver hjälp och stöd efter att de blivit utsatta för sexuella övergrepp.

Flera av dem, liksom Amanda som DN tidigare skrivit om, lider av psykisk ohälsa och har ett långt gånget självskadebeteende. De är ofta lätta offer för manipulativa förövare.

Men i de få fall de orkar polisanmäla de ofta grova övergrepp de utsätts för är Zandra Kanakaris erfarenhet att det sällan faller ut väl:

– Å ena sidan uppmanas tjejer att anmäla övergrepp. De får veta att det inte spelar någon roll vad de har på sig, vad de har gjort eller sagt, om man känner gärningspersonen eller inte – ingen får ha sex med dig mot din vilja om det inte är helt frivilligt.

– Men blir det en rättssak så är det inte längre så enkelt. Unga tjejer som lever med psykisk ohälsa har uppenbarligen inte tillräckligt skydd i lagen. Får vi dem att polisanmäla måste aktörer runt omkring dem aktivt ge dem det stöd de behöver för att de ska orka igenom den processen, fortsätter hon.

Hennes erfarenhet är att det fortfarande är slumpartat hur en polisanmälan faller ut:

– Vi ser att det har stor betydelse vilken åklagare som leder undersökningen, vilka poliser som utreder och – inte minst – vilket målsägandebiträde målsäganden får. Har de kompetensen? Tiden? Erfarenheten?

– Tyvärr är det ett lotteri som kan få stora konsekvenser för den enskilde, säger Zandra Kanakaris.

Nyligen deltog hon i ett rundabordsamtal med flera barnrättsorganisationer där situationen för just unga tjejer mellan 15 och 17 år var i fokus.

– Många av dem är just barn. Byxmyndiga, men fortfarande barn. De män som väljer att närma sig de här personerna vet att de i många delar är perfekta brottsoffer, särskilt när psykisk ohälsa finns med i bilden. Männen vet också att de själva därför riskerar väldigt lite när de utnyttjar dem. De här tjejernas rättsskydd behöver definitivt stärkas, säger Zandra Kanakaris.

Solveig Sörlie, advokat med mångårig erfarenhet av att ha fungerat som målsägandebiträde åt unga tjejer, håller med om att det fortfarande är slumpartat hur utfallet blir när sexuella övergrepp anmäls – och att det beror på vilka som handlägger ett ärende och hur de gör det.

– Vi återkommer dock hela tiden till bevissvårigheterna. Det blir nästan alltid ord mot ord. Det krävs stödbevisning som kan antas hålla i domstol. Att målsägarna känner sig svikna av rättssamhället är förståeligt och väldigt vanligt, säger hon.

När det gäller just unga tjejer som lider av psykisk ohälsa och svårigheter att sätta egna gränser tänker Solveig Sörlien att oaktsam våldtäkt, alternativt oaktsamt sexuellt övergrepp absolut är rubriceringar som kan bli aktuella – även om den utsatte säger att hon har sagt nej.

– Gärningsmannen kanske inte hörde eller förstod det. I många av de fallen är det också tydligt att förövaren borde insett att den här personen inte bör utnyttjas. Och samtycke? Man måste väl få ett samtycke värt namnet?

– Sen finns det ju även andra aspekter på det här med samtycke som jag tycker är problematiska. Det är till exempel aldrig några gränsdragningsproblem när det gäller huliganer som samtycker till att träffas och slåss – de döms ändå för misshandel, konstaterar Solveig Sörlien.

Antalet anmälda våldtäkter har ökat under de senaste åren. Enligt den senaste statistiken, från 2019, ökade de med 6 procent mellan 2018 och 2019 då totalt 8.350 fall polisanmälades. Av dem rörde 4.670 anmälda brott kvinnor över 18 år.

Även de anmälda våldtäkterna mot män ökade – med 67 brott eller 35 procent – till 260 anmälda brott.

Även antalet lagförda brott har ökat, men ligger samtidigt kvar på en fortsatt låg nivå. 2019 dömdes avkunnades 333 fällande domar, enligt Brottsförebyggande rådet, BRÅ.

<https://www.dn.se/sthlm/jurist-bara-en-brakdel-orkar-polisanmala/>

## **Den psykiska ohälsan ökar vid hemarbete - kvinnor drabbas värst**

Pressmeddelande 20200924. Sjukanmälningar på grund av fysiska och psykiska besvär har ökat kraftigt under hela inledningen av hösten. En allvarlig utveckling för arbetsmiljön som inte ser ut att stanna av. Den psykiska ohälsan har aldrig varit så hög som idag under de år Previa fört statistik över ohälsa på Sveriges arbetsplatser. Många förväntade sig att den svåra situationen på arbetsplatserna och det utbredda arbetet hemifrån skulle vara relativt temporärt.

Men det har nu övergått i ett långdraget tillstånd som innebär utökade utmaningar för arbetshälsan, säger Maria Steneskog Nyman, talesperson i beteendevetenskapliga frågor på Previa.

12,0%

10,0%

8,0%

6,0%

4,0%

2,0%

0,0%

..... Mec

1

3

5

7

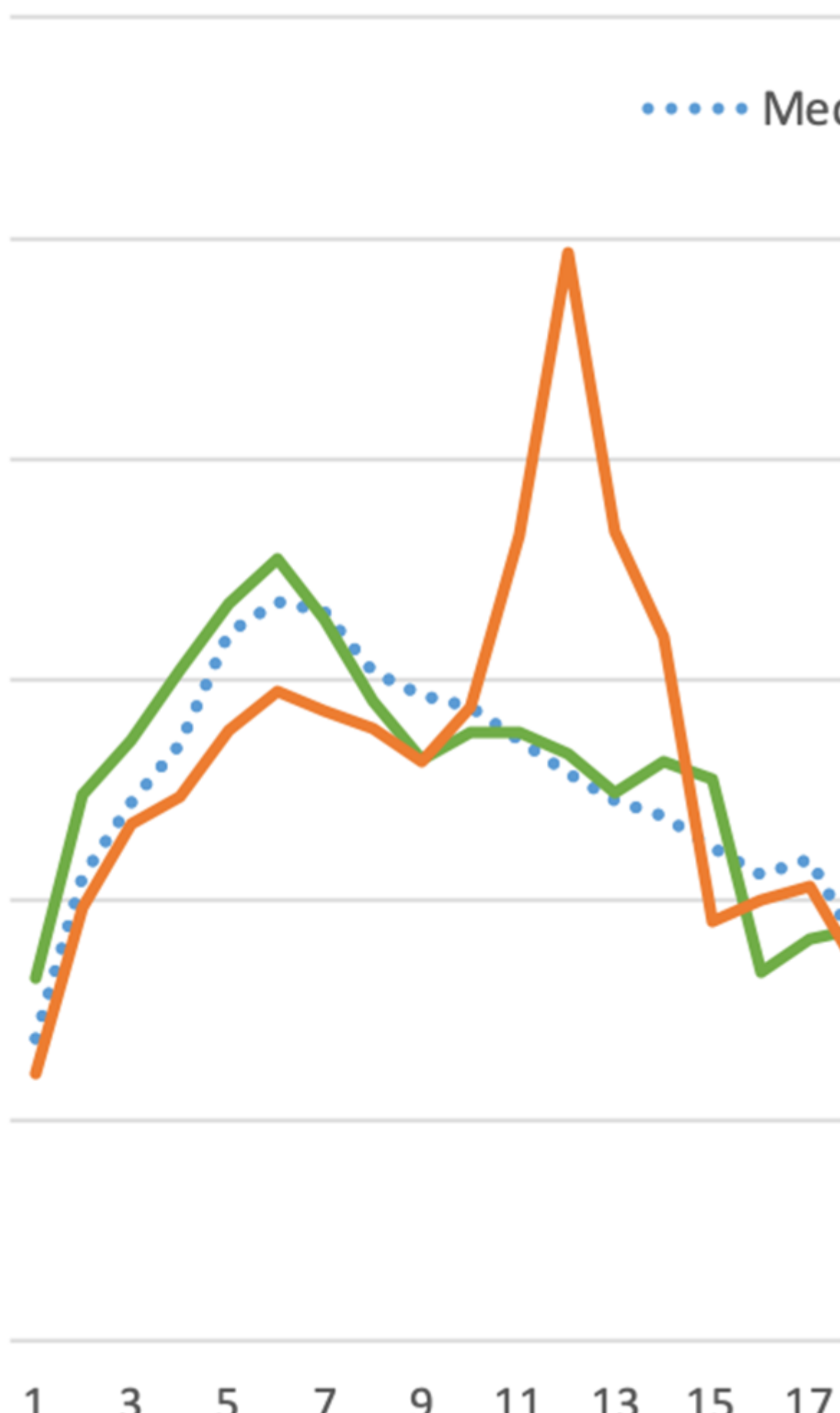
9

11

13

15

17





Frånvaroanmälningar i procent, samtliga orsaker.

I början av augusti påbörjades en brant ökning av sjukskrivningar för såväl fysiska som psykosociala besvär. Ökningen har sedan fortsatt kraftigt uppåt i sex veckor. Det visar Previa Sjuk & Frisk, Sveriges mest omfattande och dagsaktuella statistik- och analysverktyg för kort- och långtidsfrånvaro.

– Det finns med sannolikhet många bakomliggande orsaker till att den psykiska och fysiska ohälsan ökar. Men en gemensam nämnare är att många behövt förändra och anpassa sina liv utifrån pandemin vilket påverkar vår arbetsmiljö och vårt sociala liv, säger Maria Steneskog Nyman.

Totalt sett ligger sjuktalet strax över det normala i nuläget. Att det skett en inbromsning totalt sett i andel sjukskrivningar de senaste veckorna beror på att det stora inflödet av frånvaroanmälningar för förkylning och VAB som skedde omkring skolstarten nu mattats av.

<https://www.previa.se/press/nyheter/kraftig-okning-av-fysisk-och-psykisk-ohalsa-efter-langvarigt-hemarbete/>

## **Kvinnan i köket och chefen en vit man – stereotypa könsroller i svensk reklam**

**Smala, vita och unga. Det är framför allt sådana personer som är med i svensk reklam. Och även om kvinnor syns mer än män är stereotyperna tydliga, enligt en ny undersökning.**

**– Jag trodde att vi kommit längre, säger Ricki Rebecka Petrini, kommunikationschef på Mediekompaniet.**

Tidigare versioner av undersökningen Rättvisaren har fokuserat på nyhetsmedier – men nu riktas strålkastarljuset mot reklamen. Undersökningen visar bland annat att åldersgruppen 50+ är mycket underrepresenterad i annonser.

Människor som är 50 år och äldre utgör 38 procent av svenska folket, men bara 10 procent av personerna i reklamen.

– Den äldre målgruppen är en otroligt stor del av vilka som spenderar pengar på exempelvis bilar eller livsmedel, men de finns inte i reklamen. Idealåldern verkar vara 25 till 49, säger Ricki Rebecka Petrini.

Idealet är inte bara ungt – utan också smalt. Överviktiga lyser med sin frånvaro i reklamen, liksom funktionsnedsatta. Personer med synlig utländsk härkomst kan förekomma, men då i vissa roller.

– I reklam kan de jobba inom vården eller med service. Men det är vita som är chefer eller ingår i kärnfamiljen – om man ska tro reklamen, säger Petrini.

Totalt sett är kvinnor överrepresenterade i annonserna, 58 procent mot männens 42. Men det finns stora skillnader i hur män och kvinnor framställs. Till exempel avbildas kvinnor ofta som väldigt glada, medan män nästan aldrig gör det.

I reklamen syns kvinnor ofta nära familjen, och gärna i köket där hon pysslar eller lagar mat. Mannen är däremot väldigt ovanligt förekommande i köket, och verkar till skillnad från kvinnan inte ha nära relationer med varken barn eller vänner.

– Vi pratar så mycket om jämställdhet i samhället, men reklamen visar på stereotypa könsroller. Jag trodde att vi kommit längre, säger Ricki Rebecka Petrini.

TT: Varför är det här viktigt?

– Företagen kan vinna på att inkludera fler i sin målgrupp. De kan inte fortsätta att prata om en värdegrund där det är lika för alla, och sedan fortsätta skicka ut den här bilden till omvärlden.

### **Fakta: Så gjordes undersökningen**

Undersökningen Rättvisaren 2020 gjordes av Kantar Sifo på uppdrag av Mediekompaniet.

Totalt har 608 annonser med 856 personer analyserats semiotiskt. Annonserna har publicerats i redaktionella medier, utomhus, och i direktreklam. TV-reklam är alltså inte inkluderad. Underlaget bygger på ett slumpmässigt urval under tidsperioden 1/3 2019 till 28/2 2020.

Källa: Mediekompaniet

## TIPS:

- **Ny hemsida men samma adress**  
**[www.euroquality.se](http://www.euroquality.se) kom med feedback! Saknar du något?**

med jämställdhetsquiz, globalquiz testa dig själv, gratis utbildning ”En minut om” samt mycket mer.

- 28-29 oktober. Ledarskap, genus och inkludering, tillsammans med Per-Olof Berzelius, Sandahl och partners via zoom
- Ledarskap för hälsa och välbefinnande, kunskapssammanställning från myndigheten för arbetsmiljökunskap
- Ny utredning. En moderniserad arbetsrätt. SOU 2020:30 : Betänkande från Utredningen om en modernare arbetsrätt (A 2019:01)

## Våra fördjupade utbildningar fortsätter Återkommer med datum.

**Funktionsvariation och ålder. Lyssna bla på Magnus Carlsson, forskare som pratar om åldersdiskriminering. Rekrytering och inkludering Social hållbarhet**



**hälsningar från Ann-Katrine Roth**



