



Nyhetsbrev december 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
- Ny hemsida med gratisutbildningar www.euroquality.se

*”Att existera är enkelt
För att leva krävs det mod-dagligen”*

Ur tänkvärt

Ny rapport: Sexuella trakasserier vanligt i skolmiljöer – unga vågar inte anmäla

Fyra av tio unga har någon gång utsatts för ovälkomna sexuella handlingar.

Sex procent uppger att de utsatts för sexuellt våld eller utnyttjande under det senaste halvåret. 60 procent av tjejerna och 18 procent av killarna har utsatts för sexuella trakasserier en eller flera gånger.

Det visar en ny rapport från Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor, MUCF.

- Många unga vittnar om att de inte vågar säga ifrån eller anmäla sexuella trakasserier eller övergrepp i skolmiljön. Det är alarmerande, säger generaldirektör Lena Nyberg.

Rapporten "*Det blir ju bara värre om jag berättar... Ungas erfarenheter av sexuella trakasserier i utbildningsmiljö*" presenteras i dag, den 3 december, på de digitala "[MUCF-dagarna 2020](#)". Den bygger på resultat från myndighetens ungdomsenkät och djupintervjuer med unga i åldern 14-30 och den är en del av myndighetens uppföljning av de ungdomspolitiska målen.

Känner inte till sina rättigheter

Utbildningsmiljöer i Sverige är långt ifrån fredade zoner trots att unga enligt lag har rätt till en miljö fri från diskriminering, sexuella trakasserier och övergrepp. I rapporten vittnar unga om trakasserier som en del av vardagen i grundskolan, på gymnasiet, universitetet, praktikplatsen, studentpuben och i sociala medier.

- Många unga känner inte ens till vilka rättigheter de har. Ansvariga rektorer, mentorer, lärare, elevhälsovård och studenthälsan behöver fokusera på att upptäcka och ta itu med de problem som finns, säger Lena Nyberg.

FOKUS-rapporten för 2020 visar bland annat att:

- Det är främst tjejer, hbtq-personer och unga med funktionsnedsättning som utsätts för sexuella trakasserier. När killar trakasseras sker det oftast med nedsättande könsord, men i intervjuerna vittnar de också om fysiska trakasserier som de har svårt att värja sig emot.
- Elever upplever att lärare, rektorer och handledare normaliserar och förminskar sexuella trakasserier.
- Unga mår både fysiskt och psykiskt dåligt när de själva eller vänner drabbas.
- Grupptrycket är ofta stort och leder till en tystnadskultur även när någon går över gränsen.
- En skämtsam sexistisk jargong kan sära på djupet och leda till fysiskt och psykiskt lidande under många år.
- Många vågar inte anmäla en lärare av rädsla för att straffas med sämre betyg.
- Det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier får underkänt av de unga, särskilt på gymnasiet, universitet och högskolor.

”Involvera de unga mer”

Unga vill själva se en mer aktiv elev- och studenthälsa som arbetar förebyggande mot sexuella trakasserier och övergrepp. De vill också att normkritik och värderingsövningar återkommande bör ingå i utbildningen på högstadiet och gymnasiet.

- Involvera de unga i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Låt deras kunskaper utgöra grunden i det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier och övergrepp, säger Lena Nyberg.

- Vi hoppas att Fokus-rapporten kan ge en bred inblick i ungas vardag och att den ska ligga till grund för ett långsiktigt förbättringsarbete i utbildningsmiljöerna så att unga i alla åldrar kan känna en större trygghet.

FAKTA. Rapporten ingår i serien av årliga Fokus-rapporter som är en del av myndighetens uppföljning av de nationella ungdomspolitiska målen. I fjol granskade MUCF [ungas möjligheter till inflytande på lokal nivå](#) och året innan [ungas sociala inkludering i Sverige](#). På mucf.se kan du läsa alla tidigare Fokus-rapporter.

[Läs och ladda ner Fokus-rapporten ”Det blir ju bara värre om jag berättar...Ungas erfarenheter av sexuella trakasserier i utbildningsmiljö” på mucf.se](#)

[Läs mer om temat ungas utsatthet på "MUCF-dagarna 2020" på mucf.se](#)
<https://www.mucf.se/fokus-20-om-sexuella-trakasserier-i-utbildningsmiljoer>

DO inleder tillsyn av H&M

Pressmeddelande publicerad 9 december 2020

DO har beslutat att inleda tillsyn av företaget H&M. Bakgrunden är de medieuppgifter som gör gällande att företaget särbehandlar personer med annan etnisk tillhörighet än svensk och missgynnar bland annat dessa genom att i strid med företagets policy kräva kvitto vid byte av varor. Syftet med tillsynen är att klargöra om det har skett en överträdelse av diskrimineringsförbudet som företaget är ansvarigt för.

Mot bakgrund av de uppgifter som DO har tagit del av har DO skrivit till H&M och begär svar på ett antal frågor. Bland annat vill DO att företaget förklarar vad som är företagets policy när det gäller byten och hur företaget ställer sig till de påståenden om diskriminering som rapporteringen presenterar.

– De uppgifter som har framkommit i medierapporteringen om att kunder behandlas sämre än andra av skäl som kan ha samband med deras etniska

tillhörighet, gör att vi bedömer att det finns skäl för DO att få företagets syn på uppgifterna, säger diskrimineringsombudsman Lars Arrhenius.

När DO genomför en tillsyn för att bedöma om det har förekommit eller finns risker för överträdelse av diskrimineringsförbudet gör vi en allsidig och opartisk utredning. I samband med tillsynen vill DO därför också gärna komma i kontakt med den eller de personer som inte fick byta kläder i de filmer som ingick i rapporteringen, eller andra personer som har liknande erfarenheter.

Företaget har till den 22 december på sig att besvara DO:s begäran om yttrande.

[Begäran om yttrande i ärende TIL 2020/61](#)

Nytt machoindex visar att grova skämt är det största problemet

Nästan hälften av cheferna i samhällsbyggnad uppfattar att det finns machokultur på jobbet. Diskriminerande skämt är det enskilt största problemet: 7 av 10 chefer anser att det skämtas grovt. Det visar Byggchefernas Machoindex som lanseras idag – ett mätverktyg utvecklat i samarbete med en forskare och tillgängligt för alla.

Machoindex 2020 är 46 % och innebär att nästan hälften av cheferna i samhällsbyggnad uppfattar att det finns machokultur på deras arbetsplatser medan drygt hälften inte gör det. Fastighetsbranschen är den delbransch inom samhällsbyggnad som har minst grad av machokultur.

Enligt sju av tio chefer dras grova skämt på arbetsplatsen. Det gör diskriminerade skämt till den typ av machokultur som förekommer allra mest

genom att människor skämtar på ett diskriminerande sätt om ”hur kvinnor är”, om sexuell läggning och om etniskt ursprung.

– Att diskriminerande skämt sticker ut så markant är på ett sätt faktiskt bra, säger Kajsa Hessel, ordförande i Byggcheferna. Det blir konkret och tydligt vad vi måste agera på först. För hur ska vi få några andra än de som utgör den snäva mansnormen att trivas om vi skämtar grovt om alla de andra?

Ett genomgående mönster är att chefer i samhällsbyggnad som är kvinnor och chefer som är yngre än 40 år ser uttryck för machokultur i högre utsträckning. Exempelvis uppfattar chefer som är yngre än 40 år dubbelt så ofta att det förekommer skämt om hur kvinnor är.

Byggcheferna har arbetat länge för att få bort machokulturen eftersom den är roten till många av de utmaningar branschen står inför, som kompetensbrist, korruption och dödsolyckor. I förra årets rapport konstaterades att medvetenheten om jämställdhet ökat dramatiskt i branschen men att machokulturen består. Det som har saknats är kunskap om i vilken grad det finns machokultur och om den ökar eller minskar.

– Nu har vi en slags machometer som är öppen för alla företag, organisationer och branscher att använda, säger Kajsa Hessel. Min förhoppning är att Machoindex 2021 ska visa att den här skadliga kulturen krymper.

Enligt en referensundersökning genomförd av Novus på uppdrag av Byggcheferna är machokulturen mer utbredd i samhällsbyggnadssektorn än i andra delar av den svenska arbetsmarknaden. Machoindex i ett tvärsnitt av svenskt arbetsliv är 43 procent.

– Även om vi inte är så mycket mer macho än arbetslivet i stort är vi mer macho än vi ”har råd med”, säger Kajsa Hessel. För en bransch som vår som behöver

attrahera de unga, de skickligaste och öka mångfalden bland de anställda är det inte möjligt att tillhöra de sämsta.

Läs hela rapporten [här](#).

Machoindex – så gjorde vi:

- Utvecklat i samarbete med Magnus Johansson, leg psykolog och forskare vid Oslo universitet.
- Bygger på ett nordamerikanskt mätinstrument, Masculinity Contest Culture (MCC, Glick et al. 2018) varifrån åtta frågor har översatts till svenska.
- Dessa åtta frågor och tre frågor om diskriminerande skämt har ställts i Byggchefsbarometern 2020 och i ett tvärsnitt av svenskt arbetsliv – båda webbaserade undersökningar genomförda av Novus.
- Byggchefsbarometern hade 2 040 svar, svarsfrekvens 15 %.
- Undersökningen i svenskt arbetsliv hade 543 svar, svarsfrekvens 65 %.
- Alla data har analyserats av Magnus Johansson.
- Baserat på de elva frågorna har ett genomsnitt, ett index, beräknats. Indexet omfattar de svar som anger någon grad av överensstämmelse med påståendena i de elva frågorna.
- Ett högt index anger en hög grad av machokultur.

Rapporten

<https://byggcheferna.se/app/uploads/2020/11/Samycketmacho.pdf>

<https://byggcheferna.se/aktuellt/nytt-machoindex-visar-att-grova-skamt-ar-det-storsta-problemet/>

Ny undersökning från Universum visar att:

- För young professionals är det förväntade lönegapet mellan kvinnor och män 4.242 kronor ,
- 51% civilingenjörer och data/it, 41% högskoleingenjörer, 37% ekonomer skulle välja bort en arbetsgivare som inte jobbar aktivt för miljö och hållbarhet.

Fyrdagarsvecka testas av Unilever: ett experiment

Den multinationella dagligvarutillverkaren Unilever testar fyrdagarsvecka för sina anställda i Nya Zeeland. Bolaget hoppas på att dra lärdomar som hela arbetsstyrkan kan få nytta av. Alla 81 anställda vid kontoren i Nya Zeeland kommer att kunna delta i försöket, som inleds nästa vecka och pågår i ett år framåt. Anställda får betalt för fem dagar, men jobbar bara fyra. **Vi vill inte** att gruppen ska få väldigt långa dagar, utan att det ska innebära väsentliga förändringar i sättet de arbetar på, säger landschefen Nick Bangs.

Efter tolv månader ska försöket utvärderas, för att se hur resultatet kan implementeras på de övriga 155.000 anställda världen över. Unilever har ingen tillverkning i Nya Zeeland, utan alla arbetar inom försäljning, distribution och marknadsföring.

– Det är väldigt mycket ett experiment. Vi har inte gjort några åtaganden bortom de tolv månaderna och bortom Nya Zeeland. Men vi tror att det finns en del bra lärdomar att samla in under den här tiden, säger Bangs.

Förkortad arbetsvecka har varit på tapeten i Nya Zeeland ett tag. Bolaget Perpetual Guardian, som hjälper till med testamenten och liknande, uppmärksammades efter det att man hade testat systemet och sett en stor produktivitetsökning.

Premiärminister Jacinda Ardern har uppmuntrat företag att se över möjligheterna till förkortad arbetsvecka under pandemin, och har sagt att det förutom ökad flexibilitet också kan leda till ökad inrikesturism.

– När premiärministern pratade om det i kontexten om hur arbete kan se ut i framtiden så var det uppmuntrande för oss, säger Nick Bangs.

<https://www.dn.se/ekonomi/unilever-testar-fyradagarsvecka/>

Tänk på det här vid hemmajobb

Strykbrädan som höjbart skrivbord, lunchpromenad och sociala fikamöten via nätet. Många är momenten för att hålla uppe arbetsglädjen och må bra. Och det är lika bra att vänja sig, arbetet kommer inte att återgå till det kontorsnormala efter pandemin, tror Maria Schönefeld, vd på Prevent som jobbar med arbetsmiljö.

Det finns många uppsidor med att jobba hemma. Flera undersökningar har också visat att många vill fortsätta arbeta på distans även efter det att coronakrisen är över.

– Mer flexibilitet, man kan anpassa sitt liv, bli effektivare, friskare, säger Maria Schönefeld om fördelarna som många hemmajobbare ser.

Flera tips

Prevent har tagit fram tips, checklistor, att tänka på för att inte gå ner sig, bli socialt missanpassad och tappa arbetslusten:

Ta korta pauser, ställ alarm som påminner dig.

Växla arbetsplats. Strykbrädan kan användas som höj- och sänkbart ”skrivbord” i brist på annat.

Ta korta lunchpromenader, kanske även morgon och eftermiddag, speciellt när dagsljuset är begränsat.

Håll kontakten med kollegorna, ta en videofika.

Inte så inspirerande

För det finns risker med distansarbetet.

– Det kan vara svårt att hålla uppe arbetsglädjen och hålla uppe de sociala kontakterna. Kreativiteten kan också bli lidande. Man blir inte så lätt inspirerad av att sitta framför en skärm hela dagarna, säger Schönefeld.

Stäm av med chefen, som kanske får en än viktigare roll i och med distansarbetet. Men även cheferna riskerar få en extra ansträngd roll som det gäller att hitta rutiner för.

– Det blir lätt väldigt mycket möten hela tiden, säger Maria Schönefeld.

Effekter syns sen

Distansarbete passar också individer olika bra, det fungerar helt enkelt inte för alla.

– Det kommer definitivt att synas när vi kommer till nästa fas, när vi kan börja återvända till kontoren. Då kommer man säkert att se effekterna av att människor har hanterat den här tiden väldigt olika, och har mått väldigt olika, säger Schönefeld.

– Det kommer nog att bli en del psykisk ohälsa som man får hantera, fortsätter hon.

För det här är inget som kommer att återgå till det gamla normala, det är Preventchefen helt övertygad om.

– Det här skulle ha kommit ändå, det går bara fortare. För en återgång till hur det var förut, det kommer inte att ske, det tror jag egentligen ingen tror på.

Så många trivs med att jobba hemma

Tele2 har låtit Kantar Sifo fråga 3 000 svenskar om hur de ser på hemarbete. Här är några av svaren:

Bland de som kan jobba hemma gjordes det till 14 procent av total arbetad tid före pandemin, en siffra som steg till 59 procent i april och 60 procent i november.

Nästan sex av tio tror att de kommer att jobba mer på distans efter pandemin jämfört med innan.

I åldersgruppen 35–44 år tycker sju av tio att det fungerar bra att arbeta på distans. Av de yngre (upp till 34 år) tycker sex av tio att det fungerar bra, vilket är lägst bland alla åldersgrupper.

Anställda på mindre företag jobbar i lägre omfattning hemma än på större företag.

Något fler kvinnor än män jobbar hemifrån och är dessutom mer nöjda.

Källa: Tele2

Tips för ditt distansarbete

När du jobbar hemma finns det risk att du förlorar de naturliga pauserna. Ta korta, regelbundna pauser för att röra på dig. Ställ gärna ett alarm så att du inte glömmer bort dem!

Växla gärna plats där du arbetar (skrivbord, matbord, soffa). Försök också att växla mellan telefon, mejl och videomöten.

Inför rutiner som morgon-, lunch- och eftermiddagspromenad. Dagsljuset påverkar hormonbalansen i kroppen positivt.

Se till att ha avstämningar med chefen eller medarbetaren. Stäm av läget men även arbetsuppgifter, arbetsbelastning och uppföljning av mål.

Boka in informella möten med arbetskamrater, till exempel videofika eller gåmöten per telefon. Källa: Prevent

Nasdaq: Mer mångfald i bolagsstyrelser



Vita män är det gott om i amerikanska börsnoterade bolagens styrelser. Nu vill Nasdaq få rätt att kräva statistik rörande mångfalden i styrelserummen. Foto: Richard Drew/AP

Nasdaq vill kunna kräva mångfald i styrelserummen hos bolag på den amerikanska börsen. Minst en kvinna och en person ur ett minoritetsgrupp är förslaget. Även på Stockholmsbörsen ska nya förslag för ökad mångfald presenteras inom kort.

Amerikanska Nasdaq skickade på tisdagen in en ansökan till USA:s finansinspektion SEC om att framöver ges rätt att [ställa krav på mångfald](#) i noterade bolags styrelser.

Enligt förslaget skulle Nasdaq få rätt att kräva att alla bolag öppet och löpande redovisar statistik rörande mångfalden i sina styrelserum.

Vidare vill Nasdaq kunna ställa krav som säkerställer att en majoritet av de noterade bolagen har minst en styrelsemedlem som är kvinna och minst en som identifierar sig som antingen en underrepresenterad minoritet eller som LGBTQ.

De bolag som inte lyckas leva upp till detta ska enligt förslaget tvingas förklara varför de inte lever upp till målet.

Enligt Nasdaqs presschef Rebecka Wulfing kommer även Nasdaq i Sverige snart att presentera ”nya förslag på åtgärder för mångfaldsarbete” på Stockholmsbörsen. Eftersom situationen i USA och Sverige skiljer sig åt när det gäller mångfaldsfrågorna så behöver dock förslagen anpassas efter svenska förhållanden.

– Vi kommer att ta en grepp på detta inför 2021. Mer detaljer kring hur det kommer att se ut kommer vi att kommunicera i mitten på december, säger Rebecka Wulfing.

Enligt [New York Times](#) är det mer än tre av fyra bolag av totalt omkring 3 200 noterade på Nasdaq i USA som inte lever upp till de föreslagna kraven i dagsläget.

Även på Stockholmsbörsen finns problem med mångfalden i styrelserummen. I år var första gången på åtta år som jämställdheten i bolagsstyrelserna minskade enligt [stiftelsen Albrights årliga sammanställning](#). 2019 var det 20 procent av bolagen som inte hade en enda kvinna i styrelsen. Men i år ökade siffran till 21 procent.

Det finns dock enskilda aktörer som försökt profilera sig i mångfaldsfrågorna. Den amerikanska storbanken Goldman Sachs till exempel har deklarerat att bolag som endast har vita män i styrelsen får vända sig till någon annan bank om de vill ha hjälp med att noteras på börsen. I Sverige uppgav SEB:s vd Johan Torgeby tidigare i år [för DI](#) att den svenska banken överväger att gå en liknande väg.

I USA har delstaten Kalifornien redan börjat ställa krav på mångfald i styrelser i bolag med säte där och även i EU diskuteras nu återigen ett gammalt förslag om [mångfaldskrav](#).

Men att Nasdaqs föreslagna åtgärder nu är ett sätt att förekomma tvingande lagstiftning håller Rebecka Wulfing inte med om.

– Nej, det skulle jag inte säga. Det här är något som vi har diskuterat länge och som ingår i en bred diskussion som vi har om ESG (ungefär miljö- och sociala hållbarhetsfrågor reds anm), säger Rebecka Wulfing.

<https://www.svd.se/nasdaq-kraver-mer-mangfald-i-bolagsstyrelser>

Lönetransparens hot mot svenska modellen



2 dec 2020

EU-kommissionen förbereder ett nytt direktiv om lönetransparens som för Sveriges del skulle vara ett grundskott mot en väl fungerande partsmodell. Det skriver IKEM:s chefekonom Carl Eckerdal tillsammans med chefekonomerna på flera arbetsgivarorganisationer. Debattartikeln är publicerad på SvD Debatt.

∴

- För det första att lönerna påverkas av utbud och efterfrågan på olika kompetenser.
- För det andra att lönen bara är en del av det totala ersättningspaketet som även innehåller bland annat pensionssparande, semester, ledigheter och arbetstidsförkortning.

- För det tredje att lönepolicy inom ett företag är en central del av företagets strategi.
- För det fjärde att arbetsmarknaden är dynamisk, att arbeten ständigt förändras och med det även kompetenskraven.

Ett EU-direktiv

<https://www.ikem.se/nyheter/2020/lonetransparens-hot-mot-svenska-modellen/>

Självrannsakan pågår i restaurangbranschen, efter den senaste månadens avslöjanden om sexuella trakasserier.

Nu riktas anklagelser mot en person i kretsen runt tävlingen Årets kock. En institution som länge kritiserats för sin mansdominans, och samtidigt kämpar för att tvätta bort machostämpeln.

Läktaren i Kungliga Tennishallen i Stockholm fylls av ett öronbedövande jubel. Ett mästerskap avgörs den här septemberdagen, men med ett par annorlunda detaljer. Racket och tennisbollar har ersatts av knivar och höga, vita kockhattar.

David Lundqvist höjer näven i en segergest. Nu är han segrare i Årets kock 2018.

Just det här året är speciellt. Det har skett stora förändringar bakom kulisserna på det svenska mästerskapet i professionell matlagning. Finalen har flyttats till hösten för att man ska kunna använda sig av råvaror i säsong, och upplägget har modifierats.

Det finns också ett nytt finaltema: förebilder. Kockarna ska inte bara vara yrkesskickliga, de ska också ses som förebilder.

Tävlingens nya kostym kläs på i helt rätt tid.

Det har varit ett omvälvande år, inte bara för Årets kock. Under metoo-hösten, ett år tidigare, hade kvinnor i restaurangbranschen gått samman i uppropet #vikokaröver, där de berättat om övergrepp, sexuella trakasserier och en sexistisk kultur.

Redan då pratades det, erfar SvD, om en välkänd jurymedlem i Årets kock, och att sexuella trakasserier skulle förekomma på hans krog. Drygt två år senare

skulle personen bli löpsedelsstoff, och lämna krogen. Vi återkommer till det senare.

Jag ville etablera en första kontakt med framstående kvinnlig kockar i branschen.

Förändringarna inom Årets kock var inte ett direkt resultat av metoo. Flera av dem initierades för att öka transparensen i tävlingen – till exempel började man tydligare redovisa hur poäng sätts och hur de tävlande placerat sig i respektive moment. Men vd:n Andreas Stenberg, som tillträdde 2017, hade högre ambitioner än så.

I mars 2018 samlade han elva profiler ur restaurangbranschen, alla kvinnor, kring ett långbord för en frukost på restaurang Strandvägen 1 i Stockholm.

Det var en del i vd:ns jämställdhetsarbete.

– Jag minns frukosten som menlös, vi satt mest där för att det skulle se bra ut. Årets kock ville att det skulle se ut som om de gjort något åt deras problem. Jag skulle inte säga att vi pratade om något konkret. Den enda frågan var vad som skulle få mig att söka till Årets kock, och det hade jag inget bra svar på, säger en av de närvarande.

Andreas Stenberg minns det annorlunda. Han säger till SvD att syftet med frukosten inte var att det ”skulle se bra ut”.

– Jag ville etablera en första kontakt med framstående kvinnliga kockar i branschen. Jag ville också föra en dialog kring tävlingen för att försöka förstå vad som gjorde att så få kvinnor tävlade och hur vi långsiktigt kan åstadkomma en förändring. Om någon uppfattat vår välvilliga inbjudan till dialog som menlös så är det såklart tråkigt.

Några av dem som deltog berättar att de varit ointresserade av tävlingen eftersom de betraktat den som ”gubbig”. En annan förklaring som lyfts fram bland kvinnorna är att det inte är lika viktigt för dem att hävda sig, som de upplever att det är för manliga kockar.

– Förlåt att jag säger det, men det blir inte samma kukmätartävling för kvinnor. Därför är vi mindre intresserade av att söka till Årets kock, säger en av kockarna som var med på frukosten.

Hon tillägger samtidigt att hon delvis tycker att det har blivit bättre.

– Nu handlar det mer om kompetens, inte bara att man ska lära sig laga en och samma rätt tusen gånger och bli bäst på den.

Tävlingen genomgick stora förändringar 2018. Foto: Stina Stjernkvist/TT

Med temat 2018 ville Årets kock presentera en vision om ”att leda svensk gastronomi in i framtiden”, som ”omfattar jämställdhet och jämlikhet, som handlar om integration och hållbarhet både socialt, ekonomiskt och inte minst för miljön”.

Visionen uppfylldes dock inte på alla punkter.

Det året var finalisterna uteslutande män. Av de sökande var 90 procent män. I finaljuryn var 22 av 25 personer män.

Några dagar efter att strålkastarna släckts i Kungliga Tennishallen och vinnarchampagnen var uppdrucken beskrev juryordföranden stämningen mellan kockarna i juryn som ”härlig och respektfull”.

Att vara i sammanhanget Årets kock ger en legitimitet.

Alla jurymedlemmar delade inte hans känsla. I mejlkonversationer som SvD tagit del av träder en annan bild fram.

En medlem skriver till ordföranden att Årets kock visserligen utvecklas i rätt riktning och att stämningen stundtals var trevlig, men att finalen präglades av en jargong och kommentarer som beskrivs som omoderna och mossiga.

Mejlet fortsätter med olika förslag på hur juryn kan få en mer blandad mix i toppen och en lista över tänkbara kandidater. Kan det vara aktuellt att ta vara på smakkompetensen som finns hos sommelierer, restaurangchefer eller matskribenter, om det är svårt att hitta kvinnliga kockar som besitter rätt erfarenhet?

I årets tävling var det sju män och en kvinna bland finalisterna. I juryn satt 15 män, och tre kvinnor. De tre kvinnorna var placerade i varsin jurykategori: på två olika bord som bedömde rätters smak och en i metodjury.

Den 2 november 2020 rapporterar tidningen [Dagens ETC](#) anklagelser om att hovtraktören och krögaren Stefano Catenacci ska ha utsatt personal på stjärnkrogen Operakällaren för sexuella trakasserier. Anklagelser som han själv tillbakavisar och förnekar har ägt rum.

Avslöjandet orsakar en tryckvåg genom den svenska krogvärlden.

I Expressen träder fler kvinnor fram som bekräftar bilden. Tidningen har pratat med 14 personer som har arbetat på krogen.

Under det första dygnet efter publiceringen råder en tvekande tystnad. Men plötsligt börjar sociala medier fyllas av texter från prominenta kockar och krögare. Många av dem är män.

De fördömer det som ska ha utspelat sig på Operakällaren, och efterlyser krafttag mot övergrepp och sexism på krogarna.

I [SvD berättar kvinnor](#) i branschen om verkligheten på kroggolvet, och kräver att branschen förändras inifrån.

Men uppgifterna har inte bara fått enskilda kockar att reagera.

Vittnesmålen från Operakällaren har fått både krögare och inflytelserika organisationer i branschen att rikta blicken inåt.

Det har gett eko ända upp till den svenska gastronomiska elitens högberg: tävlingen Årets kock, där Stefano Catenacci var en mångårig jurymedlem (bland annat mellan åren 2015–2019) och även tog hem en silvermedalj år 1999.

I organisationen runt Årets kock utreds just nu uppgifter om möjliga trakasserier, som rör en annan person på en nyckelposition i tävlingen, kan SvD berätta.

Enligt uppgifter till SvD har flera personer under november kontaktat vd:n Andreas Stenberg och delgett honom informationen om mannen.

– Jag har fått information till mig kring en person, det tittar vi på. Vi måste först och främst få veta i detalj vad som faktiskt stämmer, säger Andreas Stenberg.

Inga beslut om eventuella åtgärder mot personen i fråga har fattats. Men SvD:s källor nära organisationen anser att han bör lämna tävlingen.

För Stefano Catenaccis del har det aldrig varit tal om någon uteslutning ur juryn tidigare. Andreas Stenberg understryker att Catenacci inte var en del av bolaget bakom Årets kock och inte heller har suttit i styrelsen.

– Hade jag haft den här typen av information hade han inte suttit i juryn. Då hade han inte varit en lämplig juryledamot.

Anser du inte att du i egenskap av vd borde ha känt till de uppgifterna när du tillträdde?

– Jag önskar att jag hade haft kännedom om det. Samtidigt vore det bra för branschen om oegentligheter på arbetsplatser anmäls eftersom det är svårt att bara agera på rykten, säger han.

Varför har uppgifterna inte nått dig tidigare?

– Det är svårt att säga. När jag tillträdde så var jag ny i branschen. Det bidrar säkert till att jag inte har samma bakgrundsinformation som personer som jobbat i branschen under väldigt många år.

Nu i efterhand frågar jag såklart mig själv om jag kunde ha gjort mer.

Andreas Stenberg säger att frågor om utökad jämställdhet och mångfald är högt upp på hans agenda.

– Finns det personer som jobbar med eller runt Årets kock och som inte agerar på ett önskvärt sätt, eller har rätt värdegrund, då vill vi känna till det så att vi kan agera på det.

Han lyfter även fram att Årets kock, i syfte att få igång en dialog i branschen, har spelat in två poddar där det diskuteras hur sexuella trakasserier i branschen kan motverkas, efter avslöjandena om Catenacci.

Flera personer som arbetar med eller nära tävlingen berättar för SvD att de har reagerat starkt på de uppgifter som framkommit i Dagens ETC:s och Expressens granskningar. De tycker att det är bra att Andreas Stenberg tar itu med problematiken i branschen.

En av dem är Ulrika Brydning.

Hon är prisbelönt kock, krögare och har både tävlat och suttit med i Årets kock-jury. Nu leder hon även tävlingen Årets kockelev, som anordnas i samarbete med Årets kock och som ska stimulera ett ökat antal sökande.



Ulrika Brydning, kock och krögare, har länge samarbetat med Årets kock. Hon har själv även tävlat. Foto: Simon Rehnström

Efter restaurangbranschens upprop #vikokaröver såg det för utomstående inte ut som om mycket hände i branschen.

Men Ulrika Brydning fattade redan 2017 ett beslut, efter att hon fick höra berättelserna från Stefano Catenaccis krog.

– Han var en tidigare mentor till tävlingen Årets Kockelev, men sedan dess har han inte suttit smakjury för någon tävling jag ansvarat för och jag har heller inte haft någon tävlande elev som vunnit sin praktikplats på Operakällaren efter det.

En jury som Catenacci suttit kvar i är alltså Årets kock, där han gjorde sin senaste insats 2019. När fjolårets final utspelade sig på Annexet i Stockholm var han på plats, med hedersjurymedlemmen och tävlingens beskyddare prins Carl Philip som bordsgranne.

Innan juryn utsågs i fjol skickade Ulrika Brydning ett sms till en person i beslutsfattande position på Årets kock, dock inte vd:n, där hon påpekade att Stefano Catenacci kanske inte var det bästa valet med anledning av vad som framkommit tidigare.

Jag tycker inte att jag hör hemma där, jag är lite blyg.

Till svar fick hon att anklagelserna inte var något som den personen kände till, och att Catenacci suttit med året innan.

– Nu i efterhand frågar jag såklart mig själv om jag kunde ha gjort mer, säger hon.

De källor som SvD har talat med inför det här reportaget, som alla är personer med inflytande i restaurangbranschen, är noga med att understryka att det enligt deras vetskap aldrig har förekommit några övergrepp eller trakasserier inom ramen för tävlingen.

Frågan gällde dock inte bara det, anser Brydning.

En så tung institution i branschen har ett ansvar för att inte bidra till att upprätthålla en tystnadskultur, anser hon.

– Att vara i sammanhanget Årets kock ger en legitimitet. Då kan andra se att ”jaha, om en person i den ställningen betar sig olämpligt kan jag också göra det”. Det handlar framför allt om att tilldelas makt.

Samtidigt vill hon vara tydlig med att hon tycker att tävlingen också fungerar som en positiv kraft, både professionellt för kockarna men också genom att signalera till hela branschen att jämställdhetsarbetet är viktigt.

Och krisen som Catenacci-avslöjandet har utlöst i branschen har inte bara väckt frågor om sexuella trakasserier och övergrepp.

Den har återigen aktualiserat frågan om sexism i restaurangvärlden, om kulturen på krogarna och jargongen på golvet – och om makthavarnas ansvar i branschen.

Da blir det att de håller sin lilla grupp om ryggen, pratar med varandra, och hjälper varandra.

Särskilt vilket ansvar män i maktposition har gentemot kvinnor i beroendeställning. Flera källor som SvD har pratat med lyfter fram att det som ska ha utspelat sig på Operakällaren är ett symptom på en sedan länge osund branschkultur.

Det blir också tydligt i de många inlägg på sociala medier som postats efter ETC:s artikel.

”Tro inte att de vidriga handlingar som uppdagas i dag försvinner med den äldre generationen om vi i ledande positioner inte är stenhårda vad gäller nedvärderande kommentarer och handlingar. Det gäller inte bara sexuella närmanden utan även uttryck och handlingar som kan uppfattas respektlösa,” skriver krögaren Erik Videgård på sin Facebook.

Även Jonas Dahlbom, krögare och vinnare av Årets kock 1996, belyser maktperspektivet.

”Det känns som allt man jobbat för totalt rasat samman. Jag vill ha tjejer i mitt kök. Jag vill ha tjejer i vår fantastiska bransch. Jag vill att dom ska känna sig trygga. Jag vill att det här tar stopp nu. Snälla alla män i maktposition. Tänk lite”, skriver han.

Frånvaron av kvinnor har länge varit en öm punkt för hela branschen – och kanske i synnerhet för Årets kock. En akilleshäl, som orsakat högljudd debatt i både medier och i toppskiktet bland svenska kockar.

Samtidigt är det en fråga som länge har delat tävlingens innersta krets, enligt flera personer nära tävlingen som SvD har talat med. Alla har inte varit överens om hur viktigt det är att få in fler kvinnor i och runt om tävlingen.

En person som arbetat med tävlingen säger att ”det är olika på olika nivåer”. Att vissa anser att jämställdhet är viktigt på en samhällsnivå eller i det egna köket, men inte lika viktigt i tävlingen.

Jag använder fortfarande titeln, det är fantastiskt att man kan leva på den titeln än.

Den innersta kretsen är det slutna sällskap som alltid har haft en central roll i Årets kock: de tidigare vinnarna. Det är de som har valt juryn, är representerade i styrelsen och är med och utformar de olika momenten. Av totalt 36 vinnare är 35 män.

– Det är nästan bara män som har vunnit, och de är en förening med bara män. Då blir det att de håller sin lilla grupp om ryggen, pratar med varandra, och hjälper varandra – som man gör i små grupper. Men det är såklart inte bara i Årets kock utan gäller också för kocklandslaget till exempel, säger Ulrika Brydning.

Sedan i fjol är den formella ekonomiska föreningen där de forna vinnarna ingår, och som under alla år varit en fundamental del av evenemanget och utformat tävlingen, upplöst. Årets kock drivs i dag enbart i aktiebolagsform. Bolaget ägs av Arla och Spendrups.

Några av de tidigare vinnarna är dock fortfarande med och arrangerar tävlingen i olika roterande roller.

En av dem utser till exempel juryn, flera av dem sitter i juryn, en är tävlingsledare och två tidigare vinnare finns representerade i Årets kock AB:s styrelse. Där sitter även representanter från Arla och Spendrups. Två av sju styrelsemedlemmar är kvinnor.

Årets kock-vinnarna träffas även regelbundet. Äter middagar, åker på skidresor och ordnar seminarier. Inom ramen för arbetet ingår också en hel del utbildning – bland annat om jämställdhet.

Vid en föreläsning nyligen ska gruppens splittrade intresse för jämställdhetsfrågan ha blivit tydlig, enligt en av SvD:s källor. Några upplevde den som väldigt intressant och lyssnade initierat. Andra himlade med ögonen åt talaren.

För Kristina Pettersson, den enda kvinnan som vunnit (år 1988), har det aldrig varit något alternativ att delta i föreningens aktiviteter. Några resor eller bjudningar har hon inte blivit inbjuden till.

– Nej, jag står lite utanför. Jag tycker inte att jag hör hemma där, jag är lite blyg, säger hon.

– Jag tackade nej mycket i början, så de tröttnade väl. Men jag blir inbjuden till middagen på själva tävlingsdagen.

Den tidigare vinnaren Jonas Dahlbom har under flera år varit en del av tävlingens kärna. Han vänder sig inte mot benämningen av den som en ”herrklubb”, men ser det inte som ett negativt laddat ord.

– Att kalla den mansklubb är ju inget konstigt, det är framför allt män som har varit involverade i den och vunnit, säger han.

Andreas Stenberg vill verkligen att det ska hända något.

Tillsammans med kocken tillika Årets kock-vinnaren Markus Aujalay ansvarade han tidigare för tävlingsupplägget och hur det skulle gå till.

Men sedan ett par år tillbaka, när tävlingen tog en ny inriktning och förnyades, har han tagit ett steg tillbaka.

– Efter det har jag inte haft så mycket med tävlingen att göra. Fast jag använder fortfarande titeln, det är fantastiskt att man kan leva på den titeln än.

Frågan om att få in fler kockar som är kvinnor, och även fler kvinnor i juryn, togs enligt Dahlbom upp varje år när de tidigare vinnarna samlades för att ha möte om det årets tävling.

Nu när du har tagit ett steg tillbaka – ser du annorlunda på tävlingen?

– Det är klart att man som utomstående ser tävlingen annorlunda, och jurybordet har samma ansikten. Det är ju för att det är gamla vinnare. Men jag tycker ändå på senare år att man fått in lite nya ansikten, säger han och tillägger:

– Nu med facit i hand, kan jag se att man skulle kunna ha tagit in fler kvinnliga profiler och matlagare in i juryn tidigare. Varför har man inte gjort det?

I gruppen bestående av tidigare vinnare har det under flera år funnits de som ifrågasatt nya jurymedlemmar. Särskilt när det har varit nya kvinnor, enligt Ulrika Brydning.

Det var ett rop på hjälp. Efteråt tänkte jag – vad fasen håller de på med?

Flera av SvD:s källor poängterar samtidigt att viljan att få in fler kvinnor i och kring tävlingen finns där.

Grunden för detta arbete lades av tidigare vd:n Hanna Halpern, som också basade över varumärkets förra ägare, Restaurangakademien. Hon arbetade hårt för att etablera ett jämställdhetstänk i organisationen.

Sedan Andreas Stenberg tog över stafettpippen anser Ulrika Brydning att arbetet har intensifierats.

– Andreas Stenberg tar det på största allvar. Han vill verkligen att det ska hända något, och tycker nog att det är positivt att trycket ökar på organisationen.

Men hon inte ensam om att tycka att det går för långsamt.

SvD har talat med kockar som uppger att de uppmanat Andreas Stenberg till att göra juryuppställningen 50/50 mellan kvinnor och män.

– Jag har sagt till Andreas fem gånger minst. Och han säger att det är svårt, men det är det inte. Det är bara att göra, säger kocken och krögaren Anna Broms.

Även kocken Louise Johansson, som själv var i final i fjol, uppger att hon kommit med samma förslag till Stenberg.

– Jag förstår inte hur de tänker med juryn. Det i sig kan väl inte vara så svårt? Det måste vara någon slags spärr som det gamla gardet kockar satt upp där. Det är jätteviktigt med en jämställd jury om man vill få in fler tjejer att tävla, säger hon.

Andreas Stenberg bekräftar att han fått åsikterna framförda till sig.

– Men jag kan också tillägga att det finns kvinnor som hört av sig och tycker man istället för 50/50 ska kolla på helheten i juryn, säger han och fortsätter:

– Jag är inte bäst lämpad att utse jury. Det är ytterst en fråga för juryordföranden. Jag tycker att det som är viktigt är att vi har rotation i juryn och anpassar den utifrån det som ska bedömas.

Att förändra jurystrukturen för ökad jämställdhet är ett beprövat grepp. Till exempel tillsatte den internationella kocktävlingen San Pellegrino Young Chef Award i Milano 2018 en jury som bestod av fyra kvinnor och tre män. Juryordförande var Dominique Crenn, kock med tre stjärnor i Guide Michelin för sin restaurang i San Francisco.

Det är en klappa-på-axeln-herrklubb, och den matlagningen är inte synonym med hur man jobbar som kock.

Karin Fransson är en legendar i krogvärlden, som har arbetat med Årets kock i över 30 år och är en erfaren jurymedlem. Hon tycker att jämställdheten blivit bättre de senaste åren.

Samtidigt är hon övertygad om att påtryckningar utifrån är avgörande för att få in nytt blod.

– ”Varför ska vi hela tiden tjafsa om kvinnliga kockar när de inte finns där?” kunde någon fråga när juryn möttes. Enligt min erfarenhet ansåg de inte att det var så viktigt helt enkelt.

En händelse som etsats fast i Karin Franssons minne är tävlingen 2018.

– Då var det väldigt dåligt med tjejer, och kritiken lät inte vänta på sig. Jag var inte tillfrågad från början, men kallades in snabbt när de blev varse sitt misstag, säger hon.

– Det var ett rop på hjälp. När jag åkte till uttagningen kändes det naturligtvis lite tråkigt. Efteråt tänkte jag – vad fasen håller de på med?

Samma fråga har uppmärksammats efter granskningarna av Operakällaren. Då fick Årets kock kritik i sociala kanaler, enligt vd:n Andreas Stenberg. Den handlade dock återigen om representation, inte sexuella trakasserier.

Andreas Stenberg påpekar att det är viktigt att särskilja de två – även om han arbetar aktivt för utökad mångfald och jämställdhet i tävlingen.

Men Årets kock möter även hårda omdömen från annat håll.

Flera kockar i ledande position i landet som SvD har talat med uppger att de inte tycker att Årets kock vare sig driver svensk gastronomi framåt eller är representativ för den matlagning som yrket innebär.

Där samlas hela branschen, de som verkligen har inflytande.

Vissa går ännu längre i sin kritik.

– Jag har tagit avstånd från Årets kock. Det är en klappa-på-axeln-herrklubb, och den matlagningen är inte synonym med hur man jobbar som kock, säger kocken Olle T Cellton, krögare på Babette i Stockholm.

Kristina Holmsen är kock och lärare på Internationella restaurangskolan i Stockholm, och har även bloggat för Årets kock. Hon tycker att tävlingen är underhållande. Att den fungerar bra som reklam för krogbranschen.

– En del av dem som börjar på restaurangskolan har sett Årets kock och andra tävlingar, och tycker att det är häftigt. Framför allt killarna. Men viktig... Nja. Det tycker jag inte. Det är dock utvecklande för elever att tävla i skolan.

Ingen vill ställa upp i en tävling där en potentiell förövre kan sitta i juryn.

Det har även blivit ett tydligt avbräck de senaste åren i intresset från de sökande. I samband att tävlingen stöptes om 2018 halverades antalet sökande jämfört med året innan, från 106 till 58. I år var antalet sökande 68. Tidigare år har anmälningarna legat på mellan 130–140.

Vd:n Andreas Stenberg är inte oroad över antalet ansökningar. Enligt hans analys berodde det kraftiga tappet för två år sedan på att de stora

förändringarna 2018 gjorde många kockar avvaktande inför hur den nya formen skulle se ut.

– Det är svårt att veta med säkerhet men vi tror att det beror på att det är fler kunskapsmoment nu. Vi tror även att antalet sökande gått ned på grund av att vi infört en åldersgräns för att få tävla samt krav på svenskt medborgarskap, säger han.

1/3

2/3



Årets Kock 2019.

Foto: Årets Kock / TT

Han får medhåll av personer som arbetar eller har arbetat nära tävlingen. Men de lyfter också att om statusen som svenskt mästerskap i professionell matlagning

ska kvarstå, behöver jämställdheten bli bättre. Det generationsbyte som flera menar pågår i branschen måste synas även i toppen.

– Årets kock har den influerande makten. Där samlas hela branschen, de som verkligen har inflytande. Jobbar man med frågan där, driver man den ju i förlängningen i hela branschen, säger en person.

Vi får inte ha en till Operakällaren i framtiden.

Och nolltoleransen mot sexuella trakasserier behöver även genomsyra juryarbetet, säger Ulrika Brydning.

– Ingen vill ställa upp i en tävling där en potentiell förövare kan sitta i juryn. Utan det blir det en ännu mer intressant tävling, för både män och kvinnor.

En dryg månad har gått sedan de första anklagelserna mot Stefano Catenacci publicerades.

Redan dagen efter beslutade Nobis ledning, hotellkoncernen bakom Operakällaren som ägs av familjen Catenacci, att han skulle ta en timeout. Den 8 november skriver han i ett öppet brev i [Dagens Nyheter](#) att han lämnar sitt uppdrag som kökschef, och sin roll som hovtraktör.

I brevet bemöter han själv anklagelserna för första gången. Han skriver att han tar dem på allvar, och att en tid av rannsakan följer. Samtidigt hävdar han sin oskuld.

”Jag vill tydligt säga att anklagelser om att jag skulle ha förgripit mig på medarbetare inte stämmer. Dessa påstådda händelser bestrider jag bestämt. De har inte ägt rum.” skriver han i brevet.

I en uppföljande artikel i [Dagens ETC](#) beskriver en av kvinnorna på Operakällaren hans brev ”som ett slag i ansiktet”.

Sedan dess råder tystnad.

Men inte i branschen. Den fortsätter att sjuda.

I den kravlista, som 65 kockar riktar till branschen i samband med uppropet #Härtardetslut, kräver de att den ”tystnadskultur som skyddar män i maktposition” ska brytas. Att jury samt startfält ska ha lika delar platser för män och kvinnor i alla tävlingar. Och en nolltolerans mot sexism, rasism och homofobi.

Allt för att förhindra att historien upprepar sig.

– Vi får inte ha en till Operakällaren i framtiden, säger Ulrika Brydning.

Fotnot: SvD har sökt Stefano Catenacci, som avböjer att kommentera.

Representation i andra tävlingar, Nobelbanketten och Guide Michelin.

En av totalt 16 svenska krogar med en eller flera stjärnor i Guide Michelin 2020 har just nu kvinnliga köksmästare. Florencia Abella jobbar i köket på Ekstedt i Stockholm med en stjärna.

Däremot drivs tvåstjärniga Oaxen krog av Agneta Green och hennes man, kocken Magnus Ek, och M:et i det enstjärniga krogen PM & Vänner i Växjö står för delägaren och ekonomichefen Monica Carlsson.

Noll svenska Bocuse d'Or-kandidater har varit kvinnor sedan tävlingens start 1987. Internationellt har den tävlingen bara vunnits en gång av en kvinna, nämligen Léa Linster år 1989.

En kvinna har sedan tävlingen Årets kocks start 1983 vunnit tävlingen, Kristina Pettersson år 1988.

En kvinna har dokumenterat varit Nobelkock genom tiderna. Det var 2011 som Malin Söderström skapade förrätt och varmrätt till den banketten.

LÄS MER



”Han pekar mot skrevet: ’Visa att du är bra nog’”

7 dec 2020

Gates: ”Coronapandemin raderar ut global utveckling”



[Aktivera Talande Webb](#)

Effekterna av coronapandemin har raderat ut 25 år av globala framsteg mot fattigdom och för bättre hälsa i världen, enligt en rapport från Bill & Melinda Gates Foundation.

– Det är ett enormt bakslag, säger Microsoftgrundaren och filantropen Bill Gates vid en presentation av slutsatserna.

Enligt rapporten har den extrema fattigdomen ökat med sju procent sedan pandemin slog till. Därtill har vaccintäckningen – en god indikator på hur väl sjukvårdssystem fungerar i stort – minskat till de lägsta nivåerna sedan 1990-talet.

Rapporten utgår från FN:s globala mål för hållbar utveckling och finner att utvecklingen gått bakåt under året på nästan samtliga punkter. De ekonomiska konsekvenserna slår hårdast mot redan förfördelade grupper som kvinnor, minoriteter och världens fattigaste.

Läs mer: Ett halvår med coronapandemi – men många gåtor kvarstår

Efter 20 år i rad med minskad extrem fattigdom har vi nu sett ett omslag, säger Mark Suzman, vd för makarna Gates stiftelse.

– Närmare 40 miljoner människor har kastats tillbaka i extrem fattigdom. Det är över en miljon i veckan sedan viruset slog till.

Bill Gates säger dock att han är hoppfull om att utvecklingen kan vända uppåt igen inom några år, även om en annan farhåga är att rikare länders stöd till fattigare nu befaras minska. I en intervju med Svenska Dagbladet berömmar han Sverige för att inte ha fallit för den frestelsen.

– Sverige är en mycket generös biståndsgivare som tillsammans med Norge ligger i topp med 1 procent av BNI. Jag önskar att alla givare var så generösa. Men allt över 0,7 procent är utmärkt, säger Gates.

Och sist en nyhet som känns mer som en fläkt från 90-talet!

”Protester mot nakenkalender från maskinfirma”

En kalender med nakna kvinnor har väckt debatt i Halland. Det är en maskinfirma som skickat kalendern till sina kunder. På omslaget står "Lovely Girls".

– Bedrövtligt, säger Stina Bergström på LRF:s jämställdhetsakademi till Hallands Nyheter.

Kalendern, med lättklädda eller nakna kvinnor i utmanande poser, kom med posten till lantbrukaren Helen Johansson och hennes man.

– För mig är det här så konstigt. Vi är ju många kvinnor i branschen idag och det är inte bara män som håller på med maskiner, säger Helen Johansson till HN.

– Den här kalendern är kränkande både för mig och för alla kvinnor.

Hon skrev till företaget, Frillesås bil & traktor, och protesterade. Resultatet blev att Helen Johansson erbjöds en kalender med nakna män i stället. Det finns "en hel låda", fick hon veta.

"Olika trender"

Tommy Gustavsson, som äger företaget, förstår inte Helen Johanssons reaktion.

– Det här är vackra bilder och man får inte blanda ihop dem med pornografi, säger han till Hallands Nyheter.

Han har ingen tanke på att sluta med kalendrarna, som han beskriver som populära.

– Om man är född på 60- och 70-talet kanske man inte gillar detta. Men de som föddes på 90-talet tar inte illa vid sig. Allt ändrar sig, det finns olika trender, säger Tommy Gustavsson.

Sexism i lantbruket

Han får dock mothugg av Stina Bergström, som är ansvarig för jämställdhetsakademin på Lantbrukarnas riksförbund (LRF).

– Nakenkalendrar hör inte hemma i yrkeslivet, varken med kvinnor eller med män. Det är helt oproffsig, säger Bergström och kopplar företagets utskick till en osund sexism inom de gröna näringarna.

Hallands Nyheter artikel har väckt en livlig debatt på tidningens Facebook-sida, med inlägg både för och emot kalendern.

För ett år sedan slutade Skogsstyrelsen köpa verktyg från den tyska motorsågstillverkaren Stihl, i protest mot att företaget skickade ut kalendrar med lättklädda kvinnor. Inköpsstoppet hävdades sedan Stihl beslutat att sluta med utskicken.

<https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/KyL1po/protester-mot-nakenkalender-fran-maskinfirma>

Nya AD domar

Dom 58/20 skäl att säga upp jurist med dyslexi?

En domstolshandläggare hade blivit uppsagd av personliga skäl och stämt staten genom domstolsverket Vid uppsala tingsrätt. Tingrätten gick på arbetsgivarens linje. Handläggaren överklagade till AD som också gick på arbetsgivarens linje

Dom nr 13/20 polisens språkkrav har ett berättigat syfte

En provanställd operatör fick sluta då hon inte levde upp till polismyndighetens språkkrav. Hon diskriminerades på grund av dyslexi ansåg förbundet.

Språkkravet var berättigat men myndigheten borde ha gjort något åt den bristande tillgängligheten avgör AD.

Dom nr 9/20 södersjukhuset diskriminerade inte ST läkaren

Arbetsdomstolen kom fram till att ST läkarens svåra och kroniska astma är ett funktionshinder. Men hon blev inte diskriminerad på grund av sitt funktionshinder. Däremot bröt södersjukhuset AB mot kollektivavtalet i ett av sina tre beslut att neka ST läkaren att ha en bisyssla.

Dom nr 3/20 döv förlorar diskrimineringsmål

Tolkcentralen behövde anställa någon som kunde ta emot beställningar även via telefon. Därför kunde inte den döva sökanden komma ifråga.

Ledarskap, genus och inkludering, digital

workshop i samarbete med psykolog Per-Olof Berzelius, Sandahls.

Halvdag, 2 februari 2021 och 6 maj 2021. Läs mer. <https://euroquality.se/wp-content/uploads/2020/12/workshop-2-feb-2021-Ledarskap-genus-och-inkludering.pdf>



Önskar er alla en riktigt God jul och helg. När detta år 2020 nu äntligen går mot sitt slut så hoppas vi på att ljuset återvänder och med det tron på framtiden och mänskligheten.

Allt gott önskar Ann-Katrine

