



Nyhetsbrev mars 2021

Välkommen till ett nytt 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
- Gratisutbildningar hittar du på www.euroquality.se

”Bakom molnen finns alltid en klarblå himmel”

Ur var positiv

Gender Gap Report 2021

World Economic Forum

Another generation of women must wait for gender parity as an extra 36 years are added to the time remaining to close the gender gap

- Despite progress in education and health, women face economic hurdles, declining political participation and workplace challenges
- Iceland remains the world's most gender-equal country, followed by Finland, Norway, New Zealand and Sweden
- Report calls for strategies and policies that emphasize investment in the care sector, equal hiring practices and skills development
- Discover the full report, infographics and more information here: wef.ch/gendergap21

Geneva, Switzerland, 31 March 2021 – Another generation of women will have to wait for gender parity, according to the World Economic Forum's [Global Gender Gap Report 2021](#). As the impact of the COVID-19 pandemic continues to be felt, closing the global gender gap has increased by a generation from 99.5 years to 135.6 years.

Progress towards gender parity is stalling in several large economies and industries. This is partly due to women being more frequently employed in sectors hardest hit by lockdowns combined with the additional pressures of providing care at home.

The report, now in its 15th year, benchmarks the evolution of gender-based gaps in four areas: economic participation and opportunity; educational attainment;

health and survival; and political empowerment. It also examines the drivers of gender gaps and outlines the policies and practices needed for a gender-inclusive recovery.

The deterioration in 2021 is partly attributed to a widening **political gender gap** in several large population countries. Despite over half of the 156 indexed countries registering an improvement, women still hold only 26.1% of parliamentary seats and 22.6% of ministerial positions worldwide. On its current trajectory, the political gender gap is expected to take 145.5 years to close, compared to 95 years in the 2020 edition of the report, an increase of over 50%.

The **economic gender gap** has seen only a marginal improvement since the 2020 edition and is expected to take another 267.6 years to close. The slow progress is due to opposing trends – while the proportion of women among skilled professionals continues to increase, income disparities persist and few women are represented in managerial positions.

Although these findings are sobering, **gender gaps in education and health** are nearly closed. In education, while 37 countries have reached gender parity, it will take another 14.2 years to completely close this gap due to slowing progress. In health, over 95% of this gender gap has been closed, registering a marginal decline since last year.

“The pandemic has fundamentally impacted gender equality in both the workplace and the home, rolling back years of progress. If we want a dynamic future economy, it is vital for women to be represented in the jobs of tomorrow. Now, more than ever, it is crucial to focus leadership attention, commit to firm targets and mobilize resources. This is the moment to embed gender parity by design into the recovery,” said **Saadia Zahidi**, Managing Director, World Economic Forum.

COVID-19's impact on women

The pandemic has had a more negative impact on women than men, with women losing jobs at higher rates (5% vs 3.9% among men, International Labour Organization), partly due to their disproportionate representation in sectors directly disrupted by lockdowns, such as the consumer sector. Data from the United States also indicates that women from historically disadvantaged racial and ethnic groups are worst affected.

Data from an Ipsos survey suggests that when care establishments closed, housework, childcare and eldercare responsibilities fell disproportionately on women, contributing to higher levels of stress and lower levels of productivity.

As the job market recovers, LinkedIn data shows that women are being hired at a slower rate in multiple industries. They are also less likely to be hired for leadership roles, resulting in a reversal of up to two years' progress.

Women's representation in emerging jobs

Sectors with historically low representation of women are also those with fast-growing "jobs of tomorrow". In cloud computing, for example, women make up 14% of the workforce; in engineering, 20%; and in data and artificial intelligence, 32%; and it is more difficult for women to switch into these emerging roles than men. The report offers new metrics for tracking progress on closing gender gaps in the jobs of tomorrow. While care and education roles also offer areas of future growth and women have stronger representation, they are often lower-paid roles than other jobs of tomorrow.

"Women aren't well represented in the majority of fast-growing roles, which means we are storing up even bigger gender representation problems as we emerge from the pandemic. These roles play a significant part in shaping all

aspects of technology and how it is deployed in the world. We simply have to have women's voices and perspectives represented at this foundational stage, especially as digitization is accelerating. Companies and governments need to build diversity, equity and inclusion into their plans for recovery. Assessing candidates on their skills and potential, and not just their direct work experience and formal qualifications, is central to that. Skills-based hiring is key if we're going to make our economies and societies more inclusive," said Sue Duke, Head of Global Public Policy, at LinkedIn.

"The pandemic has exasperated the inequities on household responsibilities, compensation mechanisms and employment opportunities, even more so among specific groups of women including care-givers and those in part-time and inflexible work environments. The challenge for organisations is not just how to recover from the pandemic but to address the long-term systematic issues that create inequity across the workforce", said Natalie Lacey Chief Operating Officer, Global Affairs, IPSOS.

How to shape a gender equal recovery

The pandemic's combined effect of accelerated automation, the growing "double shift" of work and care, in parallel with other labour market dynamics such as occupational segregation, are likely to have a long-term impact on economic opportunities for women, risking inferior re-employment prospects and a persistent drop in income.

The report offers ways for countries to work towards closing their gender gaps. These include further investment in the care sector and equitable access to care leave for working men and women, policies and practices that proactively focus on overcoming occupational segregation by gender, effective mid-career skills-development policies for women, and managerial practices that embed sound, unbiased hiring and promotion practices.

The global gender gap in 2021

For the 12th time, Iceland is once again the most gender-equal country in the world. The top 10 includes:

The **five most improved countries** in the overall index in 2021 are Lithuania, Serbia, Timor-Leste, Togo and United Arab Emirates, having narrowed their gender gaps by at least 4.4 percentage points or more. Timor-Leste and Togo also managed to close their economic gap by at least 17 full percentage points in the year. Three new countries have been assessed this year for the first time: Afghanistan (156th), Guyana (53rd) and Niger (138th).

Western Europe continues to be the best-performing region and has further improved, with 77.6% of its overall gender gap now closed. At this rate, it will take 52.1 years to close the gender gap. Six of the top 10 countries in the index are from this region and 2021's improvement is driven by the fact that 17 of the 20 countries in the region have at least marginally improved their performance.

North America (76.4%), comprising Canada and the United States, is the most improved region, with an increase of almost 3.5%. As a result, it will take 61.5 years to close the gender gap here. A significant part of this year's progress is related to improvements in the political gender gap, having narrowed from 18.4% to 33.4%.

Latin America and the Caribbean (72.1%) has seen 15 of the 25 countries in the region improving their overall scores. Belize, El Salvador and Suriname stand out for closing their gender gap by over 2.3 percentage points in one year. At this rate, it will take the region 68.9 years to close the gap.

Eastern Europe and Central Asia (71.2%) lags behind Western Europe not only on the proportion closed but also on the pace of progress. As such, the

estimated time to close the gender gap is 134.7 years, more than twice that of Western Europe (52.1 years). The regional average also masks large disparities between countries on closing the political gender gap. While Serbia, Lithuania, Albania and Latvia have closed at least 30% of this gap, the Russian Federation and Azerbaijan have closed less than 10% of their gaps.

East Asia and the Pacific (68.9%) is one of the three most-improved regions, having narrowed its gender gaps on three of the four sub-indexes (economic, education, health) but regressing on the political gender gap. On its current trajectory, it will take another 165.1 years to completely close the gap, almost 30 years longer than the global average.

Sub-Saharan Africa (67.2%) has made slow progress, such that it will take 121.7 years to close the gender gap. More than half of the countries in the region (20 out of 34) made progress towards gender parity in the past year, though only Namibia and Rwanda have closed at least 80% of their gaps.

South Asia is the second-lowest performer, with 62.3% of its overall gender gap closed and progress going into reverse in the past year. A decline of 3.8 percentage points means that it is now expected to take 195.4 years to close the gender gap. With its large population and poor score, India's performance has a substantial impact on the region's overall score.

The Middle East and North Africa region continues to have the largest gender gap (39.1%) yet to be closed. Despite a slight improvement (+0.5 percentage points), progress is slow, and it will take 142.4 years to close the gender gap, due in large part to the wide economic gender gap, with just 31% of women taking part in the labour force.

How the Forum is working on closing the gender gap

The *Global Gender Gap Report* is a publication of the World Economic Forum's Centre for Shaping the Future of the New Economy and Society. The centre supplements its research into gender gaps with a growing portfolio of initiatives to drive progress.

Closing the Gender Gap [Accelerators](#) work with advanced and developing economies to create public-private collaborations for rapid acceleration to economic parity, focusing on increasing women's participation in the workforce, closing the gender pay gap and helping more women advance into leadership roles and develop in-demand skills. [The Hardwiring Gender Parity in the Future of Work](#) initiative works with business to embed parity into the fastest growing emerging professions.

Working together, stakeholders deepen their understanding of complex issues, shape new models and standards and drive scalable, collaborative action for systemic change. Over 500 of the world's leading companies, international, civil society and academic organizations, and governments currently work with the centre, [aiming to reach 1 billion people](#) with improved economic opportunities.

<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/in-full>

Volvo Cars ger nu alla anställda 24 veckors betald föräldradighet som standard

Volvo Cars ger sina mer än 40,000 medarbetare världen över, i alla fabriker och kontor, betald föräldradighet oavsett kön från och med den 1 april 2021.

Initiativet, som fått namnet "Familjeband" (Family Bond), ger alla anställda som

tjänsgjort minst ett år totalt 24 veckors ledighet med 80 procent av grundlönen som standard. Det gäller för båda föräldrarna och ledigheten kan tas ut när som helst under de tre första åren av föräldraskapet.

– Vi vill skapa en kultur som stöder ett jämställt föräldraskap oavsett kön, säger Håkan Samuelsson, VD på Volvo Cars. – När föräldrar får hjälp med att balansera kraven från arbetet och familjen bidrar det till att minska klyftan mellan könen och gör att alla kan göra karriär. Vi har alltid varit ett familje- och människocentrerat företag. Genom denna föräldraledighetsförsäkring demonstrerar och lever vi efter våra värderingar, vilket i sin tur kommer att stärka vårt varumärke.

Den globala föräldraledigheten är mer inkluderande och stöttande än vad som erbjuds i många länder världen över, och omfattar alla som definieras som föräldrar enligt lag, inklusive adoptiv-, fosterhems- och surrogatföräldrar, samt icke-biologiska föräldrar i samkönade par. Vissa länder erbjuder inte nyblivna föräldrar någon betald ledighet, eller utesluter vissa grupper av föräldrar – det senare gäller särskilt för fäder.

Volvo Cars globala initiativ är inspirerat av den nationella lagstiftningen på företagets hemmamarknad i Sverige, världsberömt för sin generösa föräldraledighet, som har gett påtagliga fördelar för såväl föräldrar som barn de senaste decennierna. Föräldraförsäkringen är resultatet av ett pilotprojekt för föräldraledighet som lanserades i EMEA-regionen 2019, där 46 procent av alla sökande var fäder.

– Detta är mer än en ny föräldraledighet för våra anställda – det är förkroppsligandet av vår företagskultur och våra värderingar, säger Hanna Fager, chef för corporate functions och HR. – Vi vill visa vägen för förändringar

i den här branschen och sätta en ny global personalstandard. Genom att se till att alla våra anställda får betald föräldraledighet minskar vi klyftan mellan könen och får en mer diversifierad personalstyrka, vilket förbättrar resultatet och stärker vårt företag.

När företaget studerade utfallet av sitt pilotprojekt såg man att de anställda uppskattade att försäkringen var könsneutral, inkluderande och anpassningsbar efter individens behov. Studierna gav också viktiga insikter i hur man kan uppmuntra fler anställda att ta ut föräldraledighet och göra föräldraledighet för båda föräldrarna till den nya ”normen”.

Några av de hinder som begränsar uttag av föräldraledighet handlar om oro för den potentiella inverkan detta kan få på teamet, oro över hur karriären kan komma att påverkas på sikt, och ett kulturellt tankesätt kring vad som förväntas av fäder på arbetsplatsen och hemma.

För att uppmuntra till ett ökat uttag av föräldraledighet har Volvo Cars fokuserat på att kommunicera mer effektivt. Genom att presentera föräldraledigheten på 24 veckor som något som är förvalt, strävar företaget efter att skapa en ”standardeffekt” – eftersom människor har en tendens att hålla sig till förvalda alternativ. Vi undviker tvetydigt språk, som ”upp till 24 veckor”, eftersom vi tenderar att förutspå ett negativt utfall när det finns osäkerhet.

Genom att använda metoder som dessa vill Volvo Cars ta bort förvirring och kulturella hinder och ge föräldrar visshet.

För att visa sitt engagemang för att minska klyftan mellan könen kommer Volvo Cars även att dela med sig av sina deltaganderesultat över tid så att andra företag kan lära sig av dess framsteg.

- I länder där de lokala bestämmelserna erbjuder en mer generös föräldraledighet kommer de lokala bestämmelserna att ha företräde.
- Volvo Cars har tagit fram en checklista för hur företaget planerar att kommunicera kring försäkringen för att uppmuntra till ett ökat uttag av föräldraledighet.

<https://www.media.volvocars.com/se/sv-se/media/pressreleases/280244/volvo-cars-ger-nu-alla-anstallda-24-veckors-betald-foraldraledighet-som-standard>

Demokratirådets rapport 2021: Polarisering i Sverige

Det finns få tecken på att vi i Sverige har en polarisering som hotar att lamslå demokratiska samtal eller processer. Det svenska partisystemet har alltid varit starkt polariserat och den ideologiska vänster–högerpolariseringen kännetecknas av stabilitet snarare än förändring. Det visar fyra forskare i ”Demokratirådets rapport 2021: Polariseringen i Sverige”, som släpps av SNS i dag.

I samhällsdebatten framställs det ofta som om vi lever i en särskilt polariserad tid. Men i motsats till många andra bedömare visar rapportförfattarna att dagens Sverige inte är ovanligt ideologiskt polariserat, i alla fall inte i en historisk jämförelse.

Under ledning av statsvetarprofessorn Henrik Ekengren Oscarsson har forskarna i SNS Demokratiråd 2021 studerat hur utbredd den ideologiska polariseringen är i Sverige. Utifrån ett trettiotal indikatorer analyserar författarna graden av

ideologisk polarisering över tid och i jämförelse med andra länder.

Tyngdpunkten ligger på politisk polarisering bland demokratins viktigaste aktörer: medborgare, partier, förtroendevalda och medier.

Några resultat från rapporten:

Hög men stabil polarisering på vänster–högerskalan

- Sveriges partisystem har alltid varit starkt polariserat i vänster–högerfrågor, såsom fördelningspolitik.
- Vi ser nu en förhöjd konfliktnivå i den svenska riksdagen i form av utskottsreservationer, fler tillkännagivanden och mer negativ ton i riksdagsdebatterna. Men det kan förklaras av nya parlamentariska omständigheter snarare än växande ideologiska avstånd mellan partier och ledamöter.
- Bland medborgarna är åsiktpolariseringen hög men oförändrad så långt tillbaka forskarna kan mäta.

En ny kulturell värderingsdimension har ändrat den politiska spelplanen

Utifrån den kulturella värderingsdimensionen var polariseringen av Sveriges partisystem ännu fram till 2010 lägst i Västeuropa. Men nu ser forskarna tecken på ökat ideologiskt avstånd när det gäller frågor som rör mångkultur, identitet, globalisering och migration. I synen på flyktingmottagning har till exempel en del partier blivit mer generösa (Vänsterpartiet, Miljöpartiet och Centerpartiet) samtidigt som andra partier har blivit mer restriktiva (Moderaterna, Kristdemokraterna och Liberalerna). Den kulturella värderingsdimensionens ökade betydelse kan bland annat förklara Sverigedemokraternas valframgångar, slutet för Allianspartiernas samarbete och svårigheterna att bilda regeringar.

– Vi kan vara i början av en trend mot ökad ideologisk polarisering, även om de nivåer vi uppmäter i dag liknar de vi har haft vid flera tillfällen under 1900-talet«, säger Henrik Ekengren Oscarsson, professor i statsvetenskap vid Göteborgs universitet och Demokratirådets ordförande.

Medieaktörer inte längre ifrån varandra ideologiskt i dag

Etablerade medieaktörer står inte längre ifrån varandra ideologiskt i dag än tidigare. Snarare finns tecken på en ökad konvergens sett till ägande och innehåll, skriver forskarna i rapporten. Det finns visserligen andra aktörer än de traditionellt journalistiska som tar sig in i nyhetsrapporteringen, men etablerade nyhetsmedier är fortfarande helt dominerande:

– Även om vi kan se en tendens till ökad ideologisk pluralism mellan etablerade och så kallade alternativa medier ser vi inga tecken på att medborgarnas nyhetskonsumtion har förändras på ett sätt som skvallrar om någon tydligt förhöjd polariseringsgrad«, säger Annika Bergström, professor i journalistik, medier och kommunikation vid Göteborgs universitet.

Författarna framhäver att ideologisk polarisering är nödvändig för en levande demokrati. Men den får inte bli så stark att det hotar att lamslå demokratiska samtal eller processer:

– Även om den känslomässiga, så kallade affektiva, polariseringen har ökat något i Sverige, så saknas flera grundförutsättningar för en ond spiral mot systemskadlig polarisering, så som den vi ser i USA. Vi har en konsensusinriktad politisk kultur, ett flerpartisystem med proportionella val och medborgare med en allsidig nyhetskonsumtion. Att tolka utvecklingen i Sverige utifrån det som händer i USA leder fel, säger Henrik Ekengren Oscarsson.

Texten är ett pressmeddelande från SNS.

Mer information

SNS Demokratiråd 2021 består av:

- *Henrik Ekengren Oscarsson* (ordförande), professor i statsvetenskap vid Göteborgs universitet, henrik.oscarsson@pol.gu.se, +46 70 889 99 43
- *Torbjörn Bergman*, professor i statsvetenskap vid Umeå universitet, torbjorn.bergman@umu.se, +46 70 575 73 00
- *Annika Bergström*, professor i journalistik, medier och kommunikation vid Göteborgs universitet, annika.bergstrom@jmg.gu.se, +46 70 923 37 61
- *Johan Hellström*, docent i statsvetenskap vid Umeå universitet, johan.hellstrom@umu.se, +46 70 636 96 99

Rapporten *Demokratirådets rapport 2021: Polarisering i Sverige* kan laddas ner från SNS hemsida.

SNS uppdrag är att genom förmedling av forskning och fakta bidra med lösningar på centrala samhällsproblem. Forskningen tas fram med hjälp av ett nätverk av mer än 150 forskare från ett 30-tal akademiska institutioner i Sverige och runt om i världen.

<https://www.sns.se/artiklar/demokratiradets-rapport-2021-polarisering-i-sverige/>

”Brist på data om hudfärg och etnicitet hindrar integration”

Som privilegierade, högutbildade invandrade kvinnor med asiatiskt påbrå får vi ofta ett nersättande ropat ”tjing tjong” efter oss och då inte sällan av andra icke-vita invandrare, skriver artikelförfattarna.

Lin Lerpold och Sayaka Osanami Törngren: Svensk färgblindhet leder till farliga stereotyper, ökad polarisering och hindrar integrationen.

Utan jämlikhetsdata kan vi inte utforma evidensbaserad policy och vidta åtgärder som gynnar integrationen bortom den förenklade polariseringen som driver kulturkrig och identitetspolitik i Sverige, skriver .

Debatten om Vita havet på Konstfack, Richard Jomshofs utspel om islam som en avskryvård religion och retoriken hos ledarna för våra två största riksdagspartier har samtliga gemensamt att de polariserar mellan i huvudsak två ensidiga ståndpunkter. Vita mot icke-vita, islam mot kristendomen, etniska svenskar mot invandrare, rasister mot antirasister. Men verkligheten är mycket mer komplex än så. Om vi ska lyckas med ökad ekonomisk och social integration behöver vi våga utforska enskilda grupper mer mångdimensionellt.

Det finns väletablerad sociologisk forskning och en utbredd medvetenhet kring strukturer som upprätthåller ojämlikhet på en rad olika fält. När Black lives matter-rörelsen pågick som mest intensivt erkände regeringen både strukturell och vardagsrasism i Sverige och utlovade handling. Men vad som saknades i debatten är hur vi som individer alla är en del av strukturerna och reproducerar olika former av förtryck, samt bär ansvar för att vidhålla eller bryta maktförhållanden i dessa strukturer.

I den politiska debatten tar frågan om integration oftast formen ”vi och dom”. Men för att integration ska lyckas måste vi lyfta blicken från dikotomin och förstå också relationerna mellan och inom olika grupper. För detta behöver vi så kallad jämlikhetsdata som innefattar en rad olika dimensioner av social tillhörighet och identifikation. Det gäller uppgifter, självrapporterade data, av ett slag som i dag inte samlas in på samhällsnivå i Sverige: religion, hudfärg och etnicitet.

Att dela upp och samla statistik om människor i känsliga kategorier kan förstås som en motsats till den svenska ideologiska ”färgblindhet” som rått sedan andra världskriget. Samtidigt är det just denna färgblindhet som hindrar oss från att förstå komplexiteten och lyckas med integration.

I de flesta länder görs det redan och i Storbritannien startar i dessa dagar en ny folkräkning som samlar just uppgifter om nationell identitet, etnisk tillhörighet och religion. Att dela upp och samla statistik om människor i känsliga kategorier kan förstås som en motsats till den svenska ideologiska ”färgblindhet” som rått sedan andra världskriget. Samtidigt är det just denna färgblindhet som hindrar oss från att förstå komplexiteten och lyckas med integration.

Fakta. Jämlikhetsdata

- Jämlikhetsdata, eller ”equality statistics” på engelska, är demografisk statistik om exempelvis individers hudfärg, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning och sexuell läggning.
- Det är en metod för att ta fram underlag för evidensbaserad policy för jämlikhet och stöds av bland andra FN, Unesco och EU-kommissionen.
- Metoden används i de flesta länder huvudsakligen genom folkräkningar. Kategorierna är då anpassade utifrån demografisk sammansättning och mot bakgrund av samhälleliga kontexter.

- Viktigt är att jämlikhetsdata är anonym, självkategoriserad och att enskilda inte går att identifieras på individnivå.

Vår egen något naiva färgblindhet kom till efter andra världskriget. Den har också en historisk förankring som motsats till det skamliga svenska stödet för rasbiologin, från mitten av 1800-talet fram till Förintelsen. I ljuset av andra världskrigets fasor och av rädsla för att människor ska bli negativt kategoriserade, och på den grunden diskriminerade, vågar vi inte samla data av det här slaget i Sverige.

Som DN:s ledarsida nyligen noterade kan den typen av data medföra risker för missbruk i rasistiska och populistiska syften. Samtidigt måste vi kunna identifiera ursprunget till antisemitism och andra rasistiska påhopp på ett korrekt sätt. För självklart kan kategorier användas av mörka krafter. Men som i fallet med de tre aporna, om vi inte ser, inte hör och inte säger något, kan inte heller vi veta eller agera.

Begreppet intersektionalitet myntades av den amerikanska forskaren Kimberlé Crenshaw och förordar ansträngning för att förstå att en form av förtryck påverkar andra former av förtryck. Vi behöver förstå relationer mellan olika sociala grupper, och inte bara i termer av dikotomier som vit/icke-vit eller majoritet/minoritet. En kan inte vara aktiv i BLM-rörelsen och samtidigt blunda för antisemitism, sexism eller orientalism. Vill vi nå jämställdhet kräver det att vi undersöker hur kvinnor av olika social identifikation eller etniska tillhörigheter upplever jämlikhet.

En kan inte vara aktiv i BLM-rörelsen och samtidigt blunda för antisemitism, sexism eller orientalism. Vill vi nå jämställdhet kräver det att vi undersöker hur kvinnor av olika social identifikation eller etniska tillhörigheter upplever jämlikhet.

Som privilegierade, högutbildade invandrade kvinnor med asiatiskt påbrå får vi ofta ett nedsättande ”tjing tjong” ropat efter oss och då inte sällan av andra icke-vita invandrare. Nu bevittnar vi ökat antiasiatiskt våld runt om i världen. I Sverige är vi på inget sätt förskonade. I dag vet vi också att vissa grupper utrikesfödda, liksom vissa grupper med invandrarbakgrund, har drabbats hårdast av covid-19 och arbetslöshet till följd av pandemin. Men det gäller inte alla utrikesfödda eller alla med invandrarbakgrund.

I Sverige får SCB samla data på ursprungsland. Men hur upplever afro-amerikaner eller muslimska briter det när de invandrat till Sverige? Utan jämlikhetsdata och en intersektionell analys har vi inte möjlighet att förstå exakt hur och vem som drabbas av socioekonomisk utsatthet och diskriminering eller förstå hur olika individer och grupper förhåller sig till strukturen i samhället. Bakom alla olösta konflikter, som mellan asiater och svarta i USA, eller mellan kristna, judar och muslimer runt om i världen, finns det en lång historia – av kolonialism, förtryck och strukturer av ekonomisk och social maktkamp – som spelar roll. Vi måste förstå att en form av förtryck påverkar andra former av förtryck.

Vi har i modern tid blivit vana och bekväma i den ekonomisk-politiska diskursen att förstå klassperspektiv eller att ta in klass och kön genom intersektionella aspekter i jämställhetspolitiken. Enligt OECD och FN är Sverige i dag ett av världens främsta när det gäller att ha åstadkommit relativt låga inkomstklyftor och ökad jämställdhet mellan könen. Det har kunnat uppnås därför att vi samlar in och använder data till evidensbaserad policy, alltså politiska beslut baserad på empiriska underlag, som grund för den välfärdspolitik som förts genom åren.

Bakom alla olösta konflikter, som mellan asiater och svarta i USA, eller mellan kristna, judar och muslimer runt om i världen, finns det en lång historia

– av kolonialism, förtryck och strukturer av ekonomisk och social maktkamp – som spelar roll. Vi måste förstå att en form av förtryck påverkar andra former av förtryck.

Samtidigt återkommer samma organisationer med kritik av Sverige just när det gäller mänskliga rättigheter och diskriminering. För att kunna utnyttja möjligheten till intersektionell analys för att på så vis uppnå en mer lyckad ekonomisk och social integration behöver vi göra samma resa med insamlingen av mer känsliga data.

Olika länder använder jämlikhetsdata till att nå rättvisa och välfärd i samhället i form av mycket omdiskuterad kvotering men också för att motverka segregering, motarbeta kriminalitet och undanröja diskriminering i dess olika former. Ledande internationella och svenska forskare inom integration och diskriminering samt människorättsorganisationer har i längre tid överlag varit överens. Data som samlas in i syfte att belysa diskriminering måste följa samhällsutvecklingen, vara anonym och självkategoriserad. Det ska heller inte gå att identifiera människor på individnivå. Det krävs jämlikhetsdata på samhällsnivå och en vilja att ta itu med färgblindheten. Utan detta kommer det inte att vara möjligt att utforma evidensbaserad policy och åtgärder som gynnar integrationen bortom den förenklade polariseringen som driver kulturkrig och identitetspolitik i Sverige.

<https://www.dn.se/debatt/brist-pa-data-om-hudfarg-och-etnicitet-hindrar-integration/>

DO har bagatelliserat diskriminering

Tyvärr har de senaste tio åren med DO inneburit en nedmontering av skyddet för individer mot diskriminering och av det förebyggande arbetet. Det skriver Lena Svenaeus, tidigare Jämo.

Det fanns en gång en myndighet vid namn Jämställdhetsombudsmannen som tog emot anmälningar om könsdiskriminering och övervakade att arbetsgivare respekterade jämställdhetslagens krav på aktiva åtgärder. Det var Jämo som såg till att det infördes förbud i lagen mot sexuella trakasserier i arbetslivet och som drev processer i Arbetsdomstolen om lika lön för likvärdigt arbete. Det var Jämo som tog fram förslaget till de lagregler om kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som infördes 2001. Många kvinnor fick sina löner uppjusterade tack vare Jämos kontroll av att arbetsgivare analyserade sin lönesättning ur könssynpunkt. Med Diskrimineringsombudsmannen vid rodet har arbetsgivare alltsedan 2009 kunnat strunta i att följa lagen. Och fler än hälften tycks göra det.

En aktiv tillsynsmyndighet är en central förutsättning för att skyddet mot diskriminering ska upprätthållas. Tyvärr har de senaste tio åren inneburit en successiv nedmontering både av skyddet för individer mot diskriminering och av det förebyggande arbetet. DO har bagatelliserat diskriminering genom att ägna sig åt att diskutera dess orsaker i stället för att tala med de drabbade och försöka åtgärda kränkningar som de varit utsatta för.

Till tjänsten som DO rekryterades 2011 en chef på Konsumentverket.

Simsalabim blev diskriminering en fråga om information och konsumentvägledning. Oklara regler om DO:s uppdrag möjliggjorde denna metamorfos.

Regeringen har uppenbarligen låtit sig duperas av årsredovisningarnas uppräknade av hur många informationsträffar som hållits, hur många som klickat på länkar till DO:s informationsmaterial och hur många följare man har på

sociala medier. Det går överhuvudtaget inte att av de senaste årens årsredovisningar utläsa hur anslaget på drygt 100 miljoner har använts. Resultatet av verksamheten mäts i siffror om hur många som har tagit del av informationsutbudet.

Lars Arrhenius, känd för sitt arbete på området mänskliga rättigheter, är ny DO. I förordet till den nyligen publicerade årsredovisningen skriver Arrhenius att han ser det som angeläget att under kommande år öka antalet rättsfall. Ett individperspektiv ska anläggas samtidigt som det strategiska förändringsperspektivet i DO:s verksamhet ska upprätthållas. Mycket behöver förändras!

För att tydliggöra att anmälare endast i undantagsfall kan förvänta sig hjälp har DO i fjol beslutat att anmälningar ska kallas ”tips och klagomål”. Under 2020 inkom 3 524 ”tips och klagomål”. Det var en ökning från 2019 då antalet anmälningar var 2 631. Ökningen var särskilt markant mot slutet av året. Kanske väckte vetskapen om att en ny DO utsetts förhoppningar?

Under 2020 gav DO in stämningsansökan i tre ärenden. Ett av dem gällde sexuella trakasserier på en skola. Under året inkom sammanlagt 158 anmälningar om sexuella trakasserier. Om 158 personer anmäler att de blivit sexuellt trakasserade – är det då inte befogat, rentav smart mot bakgrund av metoorörelsen, att arbeta för en normförändring genom att gå till domstol eller förhandla fram upprättelse åt ett större antal av de drabbade? Det skulle ha gett signaler om att sexuella trakasserier får kännbara konsekvenser. Att tro att information är kungsvägen till trakasserifria arbetsplatser och skolor är sanslöst naivt.

Under 2017 och 2018 genomförde DO en tillsyn över kommuners och regioners riktlinjer och rutiner avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Trots omfattande information var det endast 25 av landets kommuner som levde

upp till lagens krav på riktlinjer och rutiner. En uppföljning 2020 visade att nu var det 149 kommuner som följde lagen. Fortfarande var det 111 kommuner som brast i laglydnad. Resultatet visar att myndighetens sätt att bedriva tillsyn inte fungerar. Tillsyn innebär inte att sammanställa statistik över hur många som bryter mot lagen. Tillsyn handlar om att se till att granskade aktörer följer lagen.

Med början 2014 införde DO en rutin som kallas "enskild tillsyn" och som innebär att DO själv tar ställning till om den som anmälts för diskriminering har brutit mot lagen. DO meddelade 78 sådana beslut under 2020. I besluten som inte kan överklagas anges att "de bedömningar som DO gör i beslut inte är juridiskt bindande" och att "beslutet inte påverkar enskildas möjligheter att själva väcka talan om diskrimineringsersättning". Som skäl för denna rutin har DO hänvisat till att "en process tar inte sällan flera år och har ofta en oklar utgång med hänvisning till bevisläget" (citat från årsredovisningen 2018). Varken i diskrimineringslagen eller dess förarbeten finns en antydning om att DO skulle ha behörighet att avgöra om diskriminering ägt rum i enskilda fall. Det ankommer på domstol.

Om DO hade låtit domstol pröva diskrimineringsanmälningarna i stället för att utnyttja dem för att meddela information i form av "tillsynsbeslut", är det inte osannolikt att domstolen i vissa fall skulle ha gjort en annan bedömning av diskrimineringsfrågan. Det gäller till exempel ärendet där DO ansåg att det *inte* var diskriminering när Svenska Fotbollförbundet under fotbolls-VM betalade betydligt lägre ersättning till de kvinnliga landslagsspelarna än till de manliga landslagsspelarna.

Samma sak gäller ett nyligen publicerat tillsynsbeslut, i vilket DO slog fast att en plastikkirurgisk klinik diskriminerat en transkvinna genom att avboka en tid för konsultation utan att samtidigt erbjuda en ny tid. Efter att ha gått igenom utredningen i ärendet delar jag inte slutsatsen att kliniken gjort sig skyldig till

diskriminering. Kvinnans bröstimplantat behövde bytas. Den kirurg som skulle behandla henne hade tidigare gjort en bröstoperation på en transperson som var född som man, men kirurgen hade inte tyckt att resultatet blev lyckat och kände sig osäker, och ville därför inte göra operationen. Ärendet låg hos DO i två och ett halvt år och var preskriberat när beslut meddelades. Trots detta anges i beslutets avslutande mening att beslutet inte hindrar anmälaren att själv gå till domstol för att begära diskrimineringsersättning.

Utgången i detta ärende är förstås olycklig för bägge parter. Kvinnan fick ingen upprättelse och kliniken prickades utan att kunna överklaga beslutet. Men det mest upprörande är att diskriminering, som normalt ska föranleda skyldighet att betala diskrimineringsersättning med höga belopp, trivialiseras, när det inträffade förvandlas till en fråga om information till förövaren.

Om jag ska göra mig till språkrör för kvinnor som behöver DO:s hjälp till exempel i fråga om osakliga löner och sexuella trakasserier skulle jag säga följande till Lars Arrhenius.

- Informera gärna om rutiner och beteenden som utgör diskriminering men sätt stopp för besluten i ”enskilda tillsynsärenden”!
- Ta initiativ till klargörande av DO:s mandat! Huvudregeln bör vara att anmälningar ska utredas men vissa undantag bör medges.
- Förse myndigheten med den kompetens som krävs för att tillsynen över lönekartläggningar och andra förebyggande åtgärder ska kunna bedrivas på ett professionellt sätt!

Lena Svenaeus

fil dr i rättssociologi, Jämo 1994–2000

<https://www.svd.se/do-har-bagatelliserat-diskriminering>

Viktig information!

Direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen

Fakta-PM om EU-förslag 2020/21:FPM41 : COM(2020) 682, SWD (2020) 245, SWD (2020) 246

Sammanfattning

Kommissionens förslag till direktiv om tillräckliga minimilöner har som mål att säkerställa att arbetstagarna i Europeiska unionen skyddas med tillräckliga minimilöner som tillåter en skälig levnadsstandard var de än arbetar. Direktivets syfte är att fastställa en ram på unionsnivå för att säkerställa både att minimilönerna sätts på en lämplig nivå och att arbetstagarna får tillgång till minimilöneskydd, i form av en lagstadgad minimilön eller löner som sätts enligt kollektivavtal. Ingenting i direktivet får tolkas som en skyldighet för medlemsstater där lönesättningen uteslutande säkerställs genom kollektivavtal att införa en lagstadgad minimilön eller att göra kollektivavtal allmänt tillgängliga.

1.2 Förslagets innehåll

En ram på unionsnivå för att säkerställa både att minimilönerna sätts på en lämplig nivå och att arbetstagarna får tillgång till minimilöneskydd

I syfte att förbättra arbets- och levnadsvillkoren i unionen fastställs i förslagets inledande artikel en ram dels för sättande av tillräckliga minimilöner dels för arbetstagares tillgång till minimilöneskydd i form av löner som fastställs genom kollektivavtal eller i förekommande fall av lagstadgade minimilöner. Målen gäller både för medlemsstater med lagstadgade minimilöner som för de som lämnat lönesättningen åt arbetsmarknadens parter. Enligt artikeln ska direktivet

inte påverka medlemsstaternas val att antingen fastställa lagstadgade minimilöner eller främja tillgången till minimilöneskydd som ges av kollektivavtal. Ingenting i direktivet får tolkas som en skyldighet för de medlemsstater där lönesättningen uteslutande säkerställs genom kollektivavtal att införa lagstadgad minimilön eller att göra kollektivavtal allmänt tillgängliga.

Direktivets första kapitel gäller för alla medlemsstater. Här finns bestämmelser om tillämpningsområde, definitioner och främjande av kollektivförhandlingar om lönesättning. Kommissionen menar att kollektivförhandlingar har en viktig roll när det gäller minimilöneskydd. Länder där en hög andel omfattas av kollektivförhandlingar tenderar att uppvisa en lägre andel låginkomsttagare, högre minimilöner i förhållande till medianlönen, mindre löneskillnader och högre löner än andra. I medlemsstater där minimilöneskyddet uteslutande ges genom kollektivavtal avgörs nivån och hur stor andel som omfattas direkt av hur kollektivförhandlingssystemet fungerar. Bestämmelserna om främjande av kollektivförhandlingar ställer krav på medlemsstater vars täckningsgrad inte uppgår till 70 % av arbetstagarna att tillhandahålla en ram av möjliggörande förutsättningar för kollektivförhandlingar och upprätta en handlingsplan. Denna ska offentliggöras och skickas till kommissionen.

Bestämmelser om lagstadgade minimilöner

För länder med lagstadgade minimilöner finns i direktivförslagets andra kapitel bestämmelser som syftar till att säkra att medlemsstater ger förutsättningar för tillräckliga minimilönenivåer genom att ange kriterier som ska beaktas till exempel gällande revidering av minimilöner och variationer av minimilönenivåer. Det finns bestämmelser som syftar till att dessa medlemsstater ska vidta nödvändiga åtgärder för att se till att arbetsmarknadens parter deltar i att sätta och uppdatera lagstadgade minimilöner. I kapitlet finns

också en bestämmelse om att säkra att arbetstagare faktiskt har tillgång till de lagstadgade minimilönerna.

Övergripande bestämmelser om rapportering och efterlevnad

I det tredje kapitlet finns bestämmelser som rör offentlig upphandling⁴, rapportering, och efterlevnad som gäller alla medlemsstater. Kommissionen menar att det finns risker om arbetstagarna inte får tillräckligt minimilöneskydd på grund av bristande efterlevnad av befintliga kollektivavtal eller nationella rättsliga bestämmelser. Vidare menar kommissionen att det är viktigt att säkerställa efterlevnad och ändamålsenlig tillsyn för att arbetstagarna ska kunna dra nytta av faktisk tillgång till minimilöneskydd och för att företagen ska skyddas från illojal konkurrens. Det angivna syftet med det föreslagna direktivet är därför också att på ett proportionerligt sätt främja och stärka efterlevnaden och övervakningen i alla medlemsstater.

1.3 Gällande svenska regler och förslagets effekt på dessa

I Sverige finns inte lagstadgade minimilöner eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Lönebildning är en fråga för arbetsmarknadens parter. I vissa kollektivavtal, men långt ifrån en majoritet, förekommer minimilönebestämmelser. För arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal eller som omfattas av kollektivavtal utan minimilönebestämmelser finns inga uttryckliga bestämmelser om minimilön. Oskäliga lönevillkor i enskilda anställningsavtal kan dock under vissa förutsättningar jämkas med stöd av 36 § lagen (1915:218) om avtal och

⁴Referens till Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/24/EU av den 26 februari 2014 om offentlig upphandling och om upphävande av direktiv 2004/18/EG (EUT L 94, 28.3.2014, s. 65) (art. 18.2, art 71.7), Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/25/EU av den 26 februari 2014 om

upphandling av enheter som är verksamma på områdena vatten, energi, transporter och posttjänster och om upphävande av direktiv 2004/17/EG (EUT L 94, 28.3.2014, s. 243) (36.2, 88.1) och Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/23/EU av den 26 februari 2014 om tilldelning av koncessioner (EUT L 94, 28.3.2014, s. 1) (art. 30.3 och art 42.1)

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/fakta-pm-om-eu-forslag/direktiv-om-tillrackliga-minimiloner-i-europeiska_H806FPM41

Albrightrapport 2021 Mycket gjort. Mest kvar.

MYCKET GJORT. MEST KVAR.

Senaste årtiondet har varit omskakande viktigt för kvinnor och minoriteter. Kvinnorna i börsens ledningsgrupper ökar i dubbel takt och fyra gånger fler bolag är jämställda nu, än för tio år sedan. Rörelser som metoo och Black Lives Matter har höjt kunskapsnivån om sexism och rasism i arbetslivet. Trots viktiga milstolpar är fyra av fem bolag fortfarande ojämställda. Sverige ser dessutom ut att bli sämst i Norden redan om två år. Mer behöver göras för att synliggöra villkoren för grupper som riskerar att drabbas av diskriminering, lyder kritik från FN- och EU-nivå. Jämlikhetsdata kan vara en metod för att belysa och råda bot på diskrimineringen på arbetsmarknaden.

<https://www.allbright.se/br-2021>

Flera miljoner kronor i lönegap mellan könen

Män tjänar under en livstid i snitt 3,7 miljoner kronor mer än kvinnor – trots samma akademiska bakgrund. Män med endast gymnasieutbildning kommer upp till lika hög livslön som en kvinna med eftergymnasial utbildning, visar en analys från akademikerorganisationen Saco.

Analysen från Sveriges akademikers centralorganisation (Saco) visar att manliga akademiker har en beräknad nettolivslön som uppgår till ungefär 23,4 miljoner – motsvarande siffra för kvinnliga akademiker är ungefär 19,7 miljoner.

Gymnasieutbildade män som läst det naturvetenskapliga eller samhällsvetenskapliga programmet men valt att inte studera vidare på högskolan har ungefär samma livslön, 19,9 miljoner, som kvinnor med högskoleutbildning.

Störst skillnad, fyra miljoner kronor, är det mellan män och kvinnor med ekonomutbildning. Mellan jurister skiljer sig lönen med 2,4 miljoner kronor, och för civilingenjörer är skillnaden 1,6 miljoner kronor.

I analysen har Saco tagit hänsyn till inkomstbortfall under studietiden, arbetslöshet, pension, inkomstskatt och studiemedel.

– Det lönar sig mer för kvinnor att skaffa sig akademisk utbildning än för män. Det föreligger dessutom fortfarande stora löneskillnader mellan män och kvinnor, män tjänar faktiskt flera miljoner mer inom en livstid än vad kvinnor med samma utbildning gör, säger Göran Arrius, ordförande på Saco.

Förklaringarna är många. Bland annat väljer kvinnor oftare än män arbeten inom offentlig sektor. Män är dessutom överrepresenterade på högre befattningar. Fördelningen av föräldraledighet och deltidsarbete är andra viktiga faktorer som

påverkar lönen och löneutvecklingen. Men enligt Saco finns också löneskillnader som inte går att förklara på annat sätt än att det beror på könet.

– Det är över huvud taget allvarligt att det fortfarande finns så stora löneskillnader mellan män och kvinnor. Vi ser flera skäl, kommunal sektor där kvinnor är överrepresenterade har till exempel sämre möjligheter till löneutveckling än privat, säger Göran Arrius.

– Vi ser att det är viktigt att man får en möjlighet till att göra lönekarriär i större utsträckning än i dag, annars tror jag att det blir svårt att hitta kompetent personal för de här jobben i framtiden, fortsätter han.

Teologisk utbildning är den enda där kvinnor får en något högre livslön än män. För arkitekter, veterinärer- och biomedicinska analytiker är livslönerna ungefär lika stora för män och kvinnor. De som har kemistutbildning eller utbildning inom journalistik och medier har också i stort sett lika livslöner.

Även ingångslönerna är lägre för kvinnor än män. Saco skriver i rapporten att arbetsplatserna behöver göra förändringar på flera sätt. En åtgärd kan vara att arbetsplatserna ser över sina löneprocesser, och genomför lönesamtal med alla sina anställda.

– Paradoxen är att kvinnor har högre betyg när de går ut gymnasiet och är överrepresenterade på högskolor och universitet, och ändå får männen högre lön. Då börjar man ju undra om det finns något underliggande i det här som gör att man snarare värderar person än prestation, säger Göran Arrius, ordförande på Saco.

Utbildning	Män nettolivslön (Mkr)	Kvinnor nettolivslön (Mkr)		Skillnad i miljoner kronor	Skillnad i procent
Ekonomutbildning	27,2	23,2		4	14,7
Datavetenskaplig utbildning	21,9	19,7		2,2	10
Juristutbildning	27,1	24,7		2,4	8,9
Agronom- och hortonomutbildning	20,4	18,7		1,7	8,3
Högskoleingenjörsutbildning	21,9	20,3		1,6	7,3
Matematik- och statistikutbildning	22,7	21,2		1,5	6,6
Civilingenjörsutbildning	25,4	23,8		1,6	6,3
Systemvetenskaplig/allmän datautbildning	22,8	21,5		1,3	5,7
Samhällsvetar- och förvaltningsutbildning	21,8	20,6		1,2	5,5
Personal/beteendevetarutbildning	20,8	19,8		1	4,8

Källa: Saco

<https://www.svd.se/mannens-livsloner-slar-kvinnornas-med-miljoner>

”Den feministiska regeringen har inte förbättrat kvinnors liv”

UPPDATERAD 2021-03-08 PUBLICERAD 2021-03-07



För att bryta kvinnors strukturella underordning krävs en modig och långsiktig reformagenda, skriver artikelförfattarna. Foto: Stina Stjernkvist/TT

DN DEBATT 8/3.

Sveriges kvinnolobby med flera: Ojämställdheten består och kvinnors liv har försämrats på en rad områden de senaste fem åren.

Den feministiska regeringen har suttit vid makten i snart två mandatperioder, men ännu lyser de stora reformerna med sin frånvaro. Vi ställer nu 120 krav för

Lågutbildade kvinnors livslängd sjunker, inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män har inte minskat på 25 år och tjejers utsatthet för sexuellt våld och övergrepp ökar. I dag på internationella kvinnodagen släpper Sveriges

kvinnolobby tillsammans med ett 20-tal kvinnoorganisationer

rapporten ”Kvinnor i Sverige 2021” om kvinnors villkor i Sverige. Den visar att ojämställdheten är bestående, att kvinnors liv har försämrats på en rad områden de senaste fem åren och att regeringen saknar politik för att bryta utvecklingen.

Kvinnor i Sverige får fortfarande mindre betalt än män för lika och likvärdigt arbete. Kvinnor i arbetaryrken tjänar i genomsnitt 6.000 kronor mindre i månaden än män i arbetaryrken. Inget tyder på att det strukturella lönegapet minskar, tvärtom har klyftan mellan flera stora kvinnodominerade yrken och jämförbara yrken vuxit de senaste åren.

Kvinnodominerade yrken präglas av sämre arbetsmiljö, hög fysisk och psykisk belastning och små möjligheter att påverka arbetssituationen. Coronapandemin har blottlagt de ohållbara arbetsvillkoren för den stora grupp kvinnor som arbetar inom hemtjänst, hemsjukvård och på äldreboenden runt om i landet. Det är dessa kvinnor som betalar priset för årtionden av besparingar som genomförts av kommuner och regioner.

Den tunga arbetsmiljön gör att allt fler kvinnor blir sjuka av jobbet. I dag är kvinnor sjukskrivna i nästan dubbelt så stor utsträckning som män. 70 procent av de som är sjukskrivna för psykisk ohälsa är kvinnor. Samtidigt som övriga befolkningen lever allt längre sjunker livslängden för lågutbildade kvinnor för första gången på 200 år.

Den ekonomiska ojämställdheten följer kvinnor in i pensionsåldern. Låga löner och frånvaro från arbetsmarknaden på grund av sjukskrivning, deltidsarbete och omsorgsansvar gör att allt fler kvinnliga pensionärer i Sverige lever under fattigdomsgränsen. Det nuvarande pensionssystemet både upprätthåller och förstärker de ekonomiska skillnaderna mellan kvinnor och män.

Ett annat område där utvecklingen backar är det omfattande våldet mot kvinnor. En nationell strategi har antagits och stora satsningar har gjorts, men straffriheten för mäns våld mot kvinnor består. Särskilt oroande är den ökade utsattheten för sexuell exploatering av flickor på nätet. Drygt hälften av alla 15-åriga flickor uppger att de har kontaktats i sexuella syften av någon de tror är vuxen, och förekomsten av så kallad grooming har ökat under coronapandemin. Enligt Åklagarmyndigheten ökade fallen av utnyttjande av barn för sexuell posering med 66 procent mellan 2019 och 2020.

Under andra halvan av 1900-talet bröt Sverige ny mark för ökad jämställdhet mellan kvinnor och män. Sverige uppfann den reformistiska jämställdhetspolitiken. Inga strukturer tycktes för svåra att utmana. Med breda reformer angreps några av den tidens stora jämställdhetsproblem. Införandet av särbeskattning, föräldraförsäkring och utbyggd barnomsorg är exempel på storskaliga reformer som gjorde det möjligt för kvinnor att komma ut på arbetsmarknaden och försörja sig själva.

I dag är läget ett annat. Vår rapport går igenom utvecklingen för kvinnors livsvillkor utifrån FN:s kvinnokonventions artiklar. Slutsatsen är att utvecklingen står still eller har gått bakåt på flera centrala områden. I stället för reformer har jämställdhetspolitiken präglats av tillfälliga satsningar och en brist på övergripande analys. Den feministiska regeringen har suttit vid makten i snart två mandatperioder, men ännu lyser de stora reformerna med sin frånvaro. Om

regeringen på allvar vill åtgärda den ekonomiska ojämställdheten mellan kvinnor och män måste det få avtryck i mandatperiodens sista budget.

För att bryta kvinnors strukturella underordning krävs en modig och långsiktig reformagenda. Sverige behöver bättre arbetsvillkor och högre löner i den kvinnodominerade välfärden, ett skattesystem som ökar kvinnors livsinkomster och ett pensionssystem som lyfter kvinnor ut ur i stället för in i fattigdom. I enlighet med jämställdhetsintegreringens principer måste kvinnor och flickor synliggöras och alla politiska förslag analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv. De förslag som har negativa effekter för jämställdheten måste antingen justeras eller inte genomföras alls.

Sveriges kvinnolobby ställer i dag tillsammans med 20 kvinnoorganisationer 120 krav för att förbättra kvinnors livsvillkor. Våra tio viktigaste krav är:

1Stäng lönegapet.

Medlingsinstitutet bör få i uppdrag att kartlägga skillnader mellan likvärdiga arbeten. Diskrimineringsombudsmannen bör få i uppdrag att utvidga och skärpa sin tillsyn och genomföra en omfattande granskning av arbetsgivares arbete med lönekartläggningar likt Jämos tidigare ”Miljongranskning”.

2Investera i högre löner och bättre villkor för de som arbetar i välfärden.

Åtstramningarna i skola, vård och omsorg måste få ett stopp. Statliga investeringar krävs för att höja lönerna och skapa bättre arbetsmiljö och arbetsvillkor i kvinnodominerade yrken. Lagstifta om rätt till heltid.

3Höj nivåerna på transfereringar som halkat efter.

Tryggheten måste öka för den som arbetar och blir förälder eller sjuk.

Detsamma gäller för den som går i pension efter ett yrkesliv.

4 Individualisera föräldraförsäkringen.

Dela föräldrapenningen och föräldraledigheten lika mellan föräldrarna och se över flexibiliteten.

5 Se till att framtidens skattesystem ökar jämställdheten.

Kommande skattereformer måste ha som uttalat syfte att minska inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män.

6 Reformera pensionssystemet.

Höj kvinnors pensioner genom att öka insättningarna i pensionssystemet, omfördela den pott som i dagsläget inte används och utjämna skillnaderna i tjänstepensionsavsättning.

7 Förbättra unga kvinnors psykiska hälsa.

Primärvården bör ta över ansvaret för psykisk ohälsa och ges tillräckliga resurser. Vården måste bli bättre på att identifiera och behandla flickor med neuropsykiatriska diagnoser samt trauman och psykiska besvär efter sexuella övergrepp.

8 Stoppa straffriheten för mäns våld mot kvinnor. Inför en rättsgaranti för sexualbrott som garanterar att anmälda brott utreds inom rimlig tid och att de resurser som krävs avsätts.

Varje polisregion bör ha en särskild enhet som arbetar med utredning av sexualbrott och våld mot kvinnor. Åtgärder måste sättas in för att skydda den växande grupp unga tjejer som riskerar att utsättas för grooming och sexuell exploatering på nätet.

9 Säkerställ kvinnors rätt till medborgarskap.

9 Anhöriginvandringen bör öppnas så att kvinnor får rätt att komma till Sverige och återförenas med sina familjer. Migrationsverket måste höja sin kunskap och förbättra sina rutiner för att identifiera och tillgodose kvinnors asylskäl och skyddsbehov.

10 Skärp styrningen och förbättra uppföljningen av myndigheters jämställdhetsarbete.

Ställ krav på att myndigheter ska redovisa effekterna av sitt jämställdhetsarbete. Lagstifta om jämställd medborgarservice.

Fakta. Rapporten

- Rapporten "Kvinnor i Sverige 2021" är en granskning av hur Sverige lever upp till artiklarna i FN:s kvinnokonvention och tar bland annat upp frågor som rör arbetsmarknad, utbildning, hälsa och våld mot kvinnor.
- Rapporten kommer att överlämnas till FN:s Cedaw-kommitté inför FN:s uppföljning av hur Sverige lever upp till kvinnokonventionen i oktober 2021.
- Rapporten är framtagen av Sveriges kvinnolobby, en obunden paraplyorganisation för kvinnorörelsen, tillsammans med Cedaw-nätverket.
- I Cedaw-nätverket ingår Sveriges Kvinnolobby, Birth Rights Sweden, Dea-föreningen, Fredrika Bremer-förbundet, Gröna Kvinnor, Hand in Hand for Women, Internationella Kvinnoförbundet, Kvinnlig prioritet, KvinnorKan, Kvinnors Nätverk, Lönelotsarna, Operation 1325, Riksförbundet Internationella Föreningen Fem-Inclusion, Riffi, Riksorganisationen för kvinnojourer och tjejjourer i Sverige, Roks, Riksorganisationen Glöm Aldrig Pela och Fadime, GAPF, Stockholms FN-förening, Sveriges Kvinnliga Läkares Förening, Tantpatrullen, Tjejers Rätt i Samhället, TRIS, UN Women Sverige, Unizon, Varken Hora Eller Kuvad, VHEK, Winnet Sverige, World of no sexual abuse, Wonsa och Östersjöfred.

- Rapporten publiceras under måndagen på sverigeskvinnolobby.se.

<https://www.dn.se/debatt/den-feministiska-regeringen-har-inte-forbattat-kvinnors-liv/>

EIGE det europeiska jämställdhetsinstitutet

Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work

The Gender Equality Index presents the state of gender equality in the EU and its Member States. It tracks progress over time and shows areas for improvement.

The special focus of Index 2020 is on digitalisation in the world of work.

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020>

Fakta 8 mars 2021

- **Andelen kvinnor som är vd är 12,5%**
- **Fyra av fem bolag når inte upp till en jämn könsfördelning**
- **Vart femte bolag saknar kvinnor i ledningsgruppen**
- **Kvinnor tar ut mer föräldraledighet än sina partners även när de tjänar mer**
- **I börsens ledningsgrupp har endast 7 % bakgrund utanför Norden**

TIPS på nya böcker och rapporter:

- Svenska kvinnliga pionjärer, Eva Karin Gyllenberg, ordförslaget, 2021
- Vem har sagt något om kärlek? Att bryta sig fri från hedersförtryck, Elaf Ali, rabén & sjögren, 2021
- Demokratirådets rapport 2021
- World Economic Forum 2021

Ha en härlig helg!

&

Glad Påsk!



önskar

Ann-Katrine Roth

