



## Nyhetsbrev augusti 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](mailto:info@euroquality.se)
- Gratisutbildningar, ”en minut om”, hittar du på [www.euroquality.se](http://www.euroquality.se) e-utbildningar

## kunskapsnätverket rullar vidare...

**Till hösten fortsätter vårt kunskapsnätverk för dig som är intresserad av att fördjupa kunskaperna inom social hållbarhet, inkludering, jämställdhet och mångfald. Vi tar hjälp av forskare och delar våra erfarenheter i korta digitala workshoppar. Hösten bjuder på rekrytering och magkänsla 24/9, upphandling och jämställdhet 15/10 och säkerhet och machokultur 4/11.**

*”Det är du som formar dina tankar”*

*Ur glimtar*

## **Ny regelstruktur på gång från Arbetsmiljöverket**

Detta är några av ändringarna Arbetsmiljöverket avser att göra:

- Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) tydliggörs i strukturen och blir en egen del, vilket innebär att den nya strukturen kommer att innehålla totalt 15 föreskriftshäften.
- Vi återinför en del allmänna råd. Vi har särskilt beaktat remissynpunkter som tar upp konkreta exempel på att ett borttaget allmänt råd ändrat skyddsnivån och sakinnehållet.
- Vi säkerställer att samverkan beskrivs på samma sätt i de nya föreskrifterna som det görs i våra nuvarande föreskrifter.

Den nya regelstrukturen är en del av Arbetsmiljöverkets utvecklingsarbete med regelförnyelse. Parallellt pågår också ett arbete med att se över och utveckla stöd och digitalisering av stöd och regler. Målet är att göra arbetsmiljöreglerna tydligare, lättare att hitta och förstå för dem som ska använda dem i arbetsmiljöarbetet.

Enligt nuvarande tidsplan beslutar generaldirektören om reglerna sommaren 2022. Då ska också de nya reglerna publiceras på av.se. När de nya reglerna

börjar gälla sommaren 2023 ska också stödet om reglerna vara uppdaterat på av.se.

Följande fem föreskriftshäften har fått flest synpunkter:

- Häfte 1.2: Grundläggande arbetsmiljöregler vid planering, projektering och samordning – för dig som är byggherre, projektör eller byggarbetsmiljösamordnare
- Häfte 2.1: Vanliga risker i arbetsmiljön
- Häfte 2.2: Arbetsutrustning och personlig skyddsutrustning – säker användning
- Häfte 1.1: Grundläggande arbetsmiljöregler – för dig som har arbetsgivaransvar
- Häfte 3.1: Specifika risker vid vissa typer av arbete

<https://www.av.se/om-oss/regel-och-foreskriftsarbete/regelfornyelse/remiss-om-ny-regelstruktur-for-arbetsmiljoverkets-regler/>

## **Ny Brå studie: Misstänkta för brott bland personer med inrikes respektive utrikes bakgrund**

Andelen brottsmisstänkta i befolkningen har minskat under åren 2007–2018, såväl bland personer med inrikes som med utrikes bakgrund, visar en ny studie från Brå. Störst andel brottsmisstänkta finns bland inrikesfödda med två utrikesfödda föräldrar, följt av gruppen utrikesfödda. Skillnaderna, mellan de olika gruppernas risk att misstännkas för brott, beror bland annat på skillnader i gruppernas åldersfördelning. Exempelvis finns det en större andel unga personer

i gruppen inrikesfödda med två utrikesfödda föräldrar, jämfört med inrikesfödda med två inrikesfödda föräldrar, och andelen misstänkta för brott är generellt sett större bland unga än bland äldre.

Under perioden 2007–2018 har andelen brottsmisstänkta minskat i de studerade grupperna. Bland inrikesfödda med två inrikesfödda föräldrar har andelen brottsmisstänkta minskat från 1,6 till 1,4 procent och bland inrikesfödda med en utrikesfödd förälder har den minskat från 3,3 till 2,6 procent. I gruppen inrikesfödda med två utrikesfödda föräldrar har andelen brottsmisstänkta minskat från 5,3 till 4,7 procent och bland utrikesfödda har den minskat från 4,0 till 3,6 procent.

För vissa brottstyper har andelen misstänkta däremot ökat under 2007–2018. Till exempel har andelen misstänkta för narkotikabrott ökat i samtliga undersökta grupper, och för dödligt våld har andelen misstänkta ökat i gruppen inrikesfödda med två utrikesfödda föräldrar.

I Brås studie ingick även att undersöka de olika studerade gruppernas så kallade överrisk att misstännas för brott, det vill säga deras risk jämfört med en referensgrupp.

- När vi jämför de olika grupperna med referensgruppen, som utgörs av inrikesfödda personer med två inrikesfödda föräldrar, så ser vi att överrisken ligger kvar på ungefär samma nivå 2018 som 2007, säger David Shannon, enhetschef, Brå.

Att registreras som brottsmisstänkt är 2,5 gånger så vanligt för utrikesfödda som för inrikesfödda med båda föräldrarna födda i Sverige. För inrikesfödda med två utrikesfödda föräldrar är det drygt 3 gånger så vanligt som för inrikesfödda med båda föräldrarna födda i Sverige.

- Även om inrikesfödda med två utrikesfödda föräldrar har en relativt hög överrisk, så är de en liten grupp i befolkningen, och de står för en relativt liten andel av samtliga registrerade brott, säger David Shannon.

Studien är i huvudsak en beskrivande kartläggning. I en del analyser tas dock hänsyn till skillnader mellan grupperna gällande vissa bakgrundsfaktorer: Ålder, kön, disponibel inkomst, utbildningsnivå och kommuntyp. Dessa analyser visar att variationer i åldersfördelningen mellan de olika grupperna är en viktig faktor. Bland utrikesfödda samt i synnerhet inrikesfödda med utrikesfödda föräldrar är det en högre andel yngre personer, och unga misstänks generellt för brott i högre utsträckning än äldre. Analyserna visar att överriskerna också till viss del hänger ihop med skillnader i de olika gruppernas inkomst- och utbildningsnivåer.

## **Fakta**

Detta är en deskriptiv rapport som bygger på tre delstudier med olika fokus, delstudie 1: Andelen brottsmisstänkta 2015–2018, delstudie 2: Utvecklingen av andelen brottsmisstänkta 2007–2018, delstudie 3: Utvecklingen av olika gruppers andel av samtliga brottsmisstankar 2007–2018. Till grund för studien användes data från Brå om misstänkta personer samt SCB:s klassificering över personer med inrikes respektive utrikes bakgrund, i följande fyra grupper: inrikesfödda med två inrikesfödda föräldrar; inrikesfödda med en utrikes- och en inrikesfödd förälder; inrikesfödda med två utrikesfödda föräldrar samt utrikesfödda.

## **rapport 2021:9 Misstänkta för brott bland personer med inrikes respektive utrikes bakgrund**

[https://www.bra.se/download/18.1f8c9903175f8b2aa70f53f/1629827110264/Mista%CC%88nka%20med%20inrikes%20och%20utrikes\\_210824\\_Tillg.pdf](https://www.bra.se/download/18.1f8c9903175f8b2aa70f53f/1629827110264/Mista%CC%88nka%20med%20inrikes%20och%20utrikes_210824_Tillg.pdf)

# Över 400 döda i arbetsolyckor på tio år

De senaste tio åren har drygt 400 personer i den svenska arbetskraften och 90 övriga som jobbat i Sverige dött i arbetsolyckor. Under pandemiåret 2020 var det rekord få dödsolyckor, totalt 29, men hittills i år har 23 personer drabbats. Lastbilsförare är mest utsatta.



Transport är en av de branscher som är mest drabbade av dödsolyckor på jobbet – Varje dödsolycka är en tragedi och många skulle kunna förhindras om rätt information, säkerhetsåtgärder och kunskap funnits. Ingen ska behöva bli sjuk, skadas eller dö av jobbet säger Erna Zelmin-Ekenhem, Arbetsmiljöverkets generaldirektör.

Arbetsmiljöverket har analyserat de sammanlagt 404 arbetsolyckor med dödlig utgång som inträffade i svensk arbetskraft åren 2011 till 2020. Under samma period förolyckades ytterligare 90 personer på jobbet i Sverige, som inte ingår i den svenska arbetskraften och därmed inte finns med i den här statistiken.

Rapporten visar att det framför allt är män mellan 55 och 64 år som arbetar i enmansföretag, eller företag med få anställda, som råkar ut för dödliga olyckor

på jobbet. Under den senaste tioårsperioden har nio av tio som förolyckats i arbetet varit män. De flesta dödsolyckor sker i mansdominerande branscher.

### **Mest drabbade branscherna**

Under 2011-2020 var fyra branscher mest drabbade av olyckor med dödlig utgång:

- Byggverksamhet
- Jord- och skogsbruk
- Tillverkningsindustri
- Transportverksamhet

Den vanligaste händelse som ledde fram till en dödsolycka var förlorad kontroll över transportmedel. Det kan handla om trafikolyckor eller att någon blir påkörd utanför fordonet eller kläms under flak. Många dödsolyckor har även inträffat i samband med lossning och lastning, fall från tak, föremål som ramlat ner eller förlorad kontroll över maskiner. Statistiken visar att det inträffat flest dödsolyckor i arbetet på onsdagar och torsdagar.

– Det förebyggande arbetsmiljöarbetet på varje arbetsplats, där man identifierar riskerna och åtgärdar dem, är avgörande i arbetet mot dödsolyckor. Alla kan begå misstag på jobbet, men de måste kunna ske utan katastrofala konsekvenser, säger Erna Zelmin-Ekenhem.

Lastbilsförare har varit mest utsatta för dödsolyckor över tid, sammanlagt 66 lastbils- och långtradarförare har förolyckats på jobbet de senaste tio åren. Andra drabbade yrken är växtodlare och djuruppfödare, byggnads- och anläggningsarbetare, anläggningsmaskinförare, skogsbrukare, underhållsmekaniker, maskinreparatörer, VVS-montörer och brandmän.

### **Brister vid olyckor**

Arbetsmiljöverkets tidigare analyser visar att dödsolyckor i arbete ofta sker i samband med en avvikelse från hur man vanligen agerar, samtidigt som det har funnits brister i säkerhetsåtgärderna. Det kan vara brister i arbetsledning, instruktioner eller att de instruktioner som finns inte är kända eller inte följs.

– Det är arbetsgivaren som har ansvar för arbetsmiljön. Men det krävs kunskap och engagemang från flera håll. För att få ner dödsolyckorna behöver hela arbetsmarknaden fortsätta att samarbeta, från politiker och myndigheter till arbetsgivare och fackförbund, säger Erna Zelmin-Ekenhem.

### **Antal dödsolyckor i arbete, 2011-2020**

|                      | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| I svensk arbetskraft | 58   | 45   | 35   | 41   | 34   | 37   | 44   | 50   | 36   | 24   |
| Övriga               | 4    | 9    | 13   | 12   | 10   | 8    | 11   | 8    | 10   | 5    |
| Totalt               | 62   | 54   | 48   | 53   | 44   | 45   | 55   | 58   | 46   | 29   |

Övriga: Här ingår dödsolyckor i arbetet där de förolyckade inte ingår i den svenska arbetskraften, till exempel värnpliktiga, intagna för vård i kriminalvårdsanstalt med flera. Här ingår också anställda i utländska företag som är verksamma i Sverige men registrerade i andra länder och som därmed ingår i dessa länders statistik över dödsolyckor.



## Yrken med flest dödsolyckor på jobbet 2011-2020, antal personer i svensk arbetskraft

- Lastbils- och långtradarförare – 66 personer
- Växtodlare och djuruppfödare – 30 personer
- Husdjursuppfödare och djurskötare – 16 personer
- Övriga byggnads- och anläggningsarbetare – 16 personer
- Anläggningsmaskinförare med flera – 15 personer
- Skogsbrukare med flera – 14 personer
- Underhållsmekaniker och maskinreparatörer – 13 personer
- VVS-montörer med flera- 10 personer
- Byggnadsarbetare, all round- 9 personer
- Brandmän - 8 personer

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/arbetsolyckor-med-dodlig-utgang-2011-2020.pdf>

## Högt pris för att gå skilda vägar

**Stigande bostadspriser, höga kontantinsatser och amorteringskrav låser in många par i osunda förhållanden.**

**”Det är dyrt att separera, särskilt med barn”, säger boendeekonomen Claudia Wörmann.**

När bolånebanken SBAB i början av juni ställde frågor kring separationer och ekonomi svarade två av tio att de själva eller någon bekant har skjutit på en separation för att ekonomin inte klarar av det. Undersökningen visar att det oftast är boendefrågorna som kommer i fokus vid separationer. Kvinnor upplever i högre grad än män problem kring plånboksfrågor och sammanboende.

”Undersökningen visar att det är mycket svårt att få ihop ekonomin vid en separation. Jag tolkar det som att det finns par som fortsätter att hålla ihop, trots

att relationen är över, för att de helt enkelt inte har råd att komma vidare”, säger Claudia Wörmann, boendeeconom på SBAB.

Swedbank kom fram till liknande slutsatser efter en undersökning som genomfördes under april i år. Trots att 80 procent av kvinnorna mellan 18 och 65 år känner sig trygga med sin privatekonomiska situation är deras sats mer osäker än männens.

Två av tio kvinnor som lever tillsammans med någon skulle inte ha råd att bo kvar i samma område vid en eventuell separation. Motsvarande bland män är 10 procent.

Bara drygt hälften av kvinnorna uppger att de har en tillräckligt bra lön för att klara sig på en egen hand om de skulle separera eller om deras partner skulle avlida.

”Det är naturligt att man bygger upp sitt liv och boende utifrån två inkomster om man lever tillsammans med någon. Men det är viktigt att vara ekonomiskt förberedd om något skulle hända, att känna sig trygg i sin egen ekonomi och inte tvingas vara kvar i en relation av ekonomiska skäl”, säger Madelén Falkenhäll, senioranalytiker på Swedbank, i ett pressmeddelande.” Dagens industri 210814.

## **Att gå på magkänslan kan vara helt rätt visar forskningen**

**Följ din magkänsla bara!**” Hur ofta hör vi inte de orden, och visst är det lätt att agera på denna mystiska magkänsla vare sig det gäller jobberbjudanden eller bostadsköp.

Men forskning visar hur det finns fler sidor av vårt beslutsfattande. Psykologen Daniel Kahneman, belönad med ekonomipriset till Alfred Nobels minne för sin forskning om psykologisk ekonomi, menar att vårt sinne styrs av två olika

tankesystem. En del fungerar snabbt, intuitivt och behovsstyrt, och den andra delen långsammare och mer analytiskt. Det snabba och intuitiva tankesystemet riskerar oftare att ta fel, samtidigt som det också får oss att agera snabbare vid fara. Det analytiska tankesystemet riskerar enligt Kahneman däremot mer sällan att få oss att ta fel beslut.

**Senare forskning** pekar dock på intuitionen som en betydligt säkrare vägledare. En nederländsk studie lät deltagare välja bil efter fyra olika kriterier, där den ena gruppen fick fyra minuter på sig för att tänka igenom beslutet medan den andra gruppen distraherades genom att behöva lösa gåtor. De deltagare som distraherades visade sig ha svårare att fatta rätt beslut enligt angivna kriterier för att välja rätt bil.

Men om deltagarna istället fick välja bilar utifrån tolv olika kriterier, visade sig den distraherade gruppen tvärtom fatta rätt beslut mer än dubbelt så ofta som de deltagare som fick tid att tänka efter.

En uppfattning om något som är tillräckligt stark för att få oss att agera. När är det då rätt att lita på sin intuition, och när är det inte det?

**Paul Hemeren är** lektor i kognitionsvetenskap vid högskolan i Skövde och forskar om hur vi fattar beslut i trafiken. Han liknar intuition vid ”en aning” som plötsligt dyker upp i ens tankar, och där det inte går att komma åt anledningen till att den dyker upp just då.

Intuition handlar om något som kommer snabbt och som ofta innehåller en tydlig känsla. Helt enkelt en uppfattning om något som är tillräckligt stark för att få oss att agera, säger Paul Hemeren.

Han beskriver hur intuition kan fungera på två sätt. Antingen som en holistisk upplevelse, där vi fattar ett beslut utan något underliggande resonemang, eller som en process som bygger på tidigare medveten eller omedveten inläring och erfarenheter. Paul Hemeren jämför med om vi lär oss ett nytt språk, där vi till en början måste vara noggranna med reglerna för hur språket ska användas.

– Efter ett tag behöver du inte tänka efter varje gång hur du ska använda reglerna, utan agerar efter dina erfarenheter. Detta kan beskrivas som en sorts inlärningsintuition, det vill säga att dra slutsatser utifrån tidigare data.

**Forskning tyder på** hur vissa har en medfödd fallenhet för intuition. Men den går också att träna upp, menar Paul Hemeren.

– Inom sammanhang som idrott går det att utveckla en snabbhet i att uppfatta vad andra gör och lära sig se mönster vad gäller andras agerande. Det går också att träna upp sin förmåga att agera snabbt, istället för att lägga tid på att söka rätt information, säger Paul Hemeren.

Intuition en produktiv användning av omedveten information i hjärnan. Vår intuition kan också få en skjuts av det undermedvetna. En australiensisk studie lät en grupp deltagare gissa i vilken riktning en prick skulle komma att röra sig på skärmen, samtidigt som de exponerades för dels positivt laddade bilder av exempelvis barn och hundvalpar och dels negativt laddade bilder av saker som ormar. Exponeringen skedde genom en teknik där deltagarens ena öga utsätts för snabbt växlande och konturskarpa former, medan det andra ögat istället får se en och samma bild, vilket gör att vår hjärna omedvetet registrerar bilder utan att vi lägger märke till det. Resultaten visade på hur de omedvetet registrerade bilderna hjälpte deltagarna att gissa rätt vad gäller punktens riktning.

**Joel Pearson** är professor i kognitiv neurovetenskap vid University of New South Wales och huvudansvarig för studien. Han betonar hur resultaten visar hur information i våra hjärnor som vi inte känner till kan påverka våra beslut.

– Intuition handlar inte om något magiskt eller oförklarligt, utan om en produktiv användning av omedveten information i hjärnan i syfte att underlätta beslutsfattandet, säger Joel Pearson.

Han menar att vi bör använda vår intuition när vi är lugna och inte för känslomässiga, och när vi har att göra med något vi känner till i ett välbekant sammanhang. Vi bör också undvika att använda intuition vid händelser där utgången är osäker, och inte förväxla intuition med primitiva instinkter. Om alla dessa regler är uppfyllda bör vi använda vår intuition, om inte bör vi istället använda en rationell och långsammare beslutsfattningsmetod.

**Intuition kan även** vara till nytta när det gäller kreativitet, menar Joel Pearson.

– Faktum är att några av de saker som kan störa vår intuition, som stress, ångest och depression, kan också störa den kreativa processen. Intuition kan också vara särskilt användbart inom områden där informationen är tvetydig eller otydlig, som ofta är fallet inom kreativa områden, säger Joel Pearson.

Paul Hemeren gissar avslutningsvis att nästa område att utforska kommer att beröra hur artificiell intelligens kan använda känslor och intuition i sina beräkningar.

– Där tror jag att vi kan komma att se mycket spännande framöver.

<https://www.svd.se/ny-forskning-ger-var-magkansla-upprattelse>

## Mårten Schultz: Nej, riktat slöjförbud är inte tillåtet



**Ett förbud mot religiösa symboler på jobbet kan i princip vara tillåtet, slår EU-domstolen fast.**

**Men det betyder inte att det är fritt fram för svenska arbetsgivare att kräva av sina anställda att de lämnar slöjan och kippan hemma.**



**Itvå avgöranden** har EU-domstolen behandlat arbetsgivares möjlighet att förbjuda huvudduk eller slöja på arbetsplatsen. I det ena fallet, som är det mest intressanta, och som rörde Belgien var en kvinna, A, anställd vid ett

uthyrningsföretag som bland annat tillhandahöll arbetskraft som arbetade i receptioner. Företaget hade en oskriven policy om att det inte var tillåtet att använda politiska, "filosofiska" eller religiösa symboler på jobbet.

A sade vid ett tillfälle till sina chefer att hon i framtiden ändå tänkte använda en huvudduk på arbetstid. Hon hade då redan varit anställd i företaget under ett antal år. A blev tillsagd att företaget inte tillät det. Hon stod på sig. Företaget sade därför upp A. Hon fick ett avgångsvederlag motsvarande tre månaders lön och de förmåner hon hade rätt till enligt anställningsavtalet.

**A väckte talan** vid belgisk domstol. Hon förlorade i första instans. Målet överklagades till andrainstansdomstolen som vände sig till EU-domstolen för ett så kallat förhandsavgörande.

Förhandsavgörande inhämtas när en nationell domstol bedömer en fråga som aktualiserar EU-rätt och som är oklar. Det innebär att EU-domstolen kan pröva en delfråga i en pågående process i en nationell domstol, här en belgisk domstol. EU-domstolens avgörande är bindande för den nationella domstolen. I det här fallet hamnade frågan under EU:s direktiv 2000/78 som rör likabehandling i arbetslivet.

*Att ett företag har som målsättning att framstå som politiskt, religiöst och filosofiskt neutralt var enligt domstolen ett legitimt mål.*

**Enligt direktivet innebär** principen om likabehandling att ingen direkt eller indirekt diskriminering får förekomma på grund av, bland annat, religion. EU-domstolen noterade att direktivet inte innehåller någon definition av religionsbegreppet men konstaterade, i beaktande av religionsfrihetsskyddet inom ramen för Europakonventionen för de mänskliga rättigheterna och grundläggande friheterna (Europakonventionen; som alltså inte från början är en produkt av EG/EU-rätten), att "religion" ska tolkas brett.

Skyddet mot särbehandling på religiös grund omfattade därmed även sådan särbehandling som rörde religiösa uttryck. Det kan exempelvis röra sig om symboler, huvudbonader eller huvudduk. A:s situation föll således inom ramen för EU-lagstiftningen.

**EU-domstolen fann** att det belgiska företags regler var generellt formulerade och att alla uttryck för politiska, religiösa eller filosofiska uppfattningar behandlades lika och att samma krav på att klä sig neutralt gällde för alla. Det fanns inget stöd för att A i praktiken hade behandlats annorlunda från andra anställda. Reglerna innebar därför inte en otillåten särbehandling på religiös grund. Så långt i sak.

*Ett förbud mot religiösa symboler kan vara tillåtet under EU-rätten men i första hand bara rörande anställda som kommer i kontakt med kunder.*

Därefter gick EU-domstolen vidare och gjorde ett medskick om olika frågor om situationer som den A befann sig i. Härvid togs upp hur man ska se på regler som formellt är neutralt formulerade, men som i praktiken enbart träffar på individer i en viss religiös grupp. Sådana regler kan utgöra indirekt diskriminering. Men inte, framhöll domstolen, om särbehandlingen var "objectively justified by a legitimate aim and if the means of achieving that aim are appropriate and necessary".

**Att ett företag** har som målsättning att framstå som politiskt, religiöst och filosofiskt neutralt var enligt domstolen ett legitimt mål, åtminstone om det enbart påverkar sådan personal som är i kontakt med företagets kunder. En policy som förbjuder uttryck för till exempel religiös uppfattning är däremot enbart adekvat, "appropriate", om den tillämpas på ett konsekvent och systematiskt sätt.

Med andra ord: Ett förbud mot religiösa symboler kan vara tillåtet under EU-rätten men i första hand bara rörande anställda som kommer i kontakt med



kunder. Vidare så är det enbart tillåtet om förbudet är allmängiltigt både i form och tillämpning. Ett riktat förbud mot just huvudduk, eller slöja (eller för den delen kippa) är alltså inte tillåtet. EU-domstolens avgörande får betraktas som förhållandevis försiktigt formulerat.

## **Ur domen**

”Att förbjuda alla former av synliga symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser på arbetsplatsen kan vara berättigat med hänsyn till arbetsgivarens behov av att visa upp en neutral profil gentemot kunderna eller att förebygga sociala konflikter. Denna motivering måste emellertid svara mot ett verkligt behov hos arbetsgivaren, och de nationella domstolarna kan, vid sammanjämkningen av de rättigheter och intressen som är i fråga, beakta den särskilda kontexten i den berörda medlemsstaten, bland annat de nationella bestämmelser som är mer fördelaktiga när det gäller skyddet för religionsfriheten”

<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2021-07/cp210128sv.pdf>

## **Patienter tillåts välja läkare med enbart svenskt ursprung – över hela landet**

Över hela landet finns vårdcentraler som tillåter patienter att välja att enbart vårdas av etniskt svenska läkare. Det visar en granskning som Dagens Nyheter har gjort.

---

Ämnen i artikeln:

## PrimärvårdAkutsjukvård

DN:s reportrar har ringt till 120 offentliga och privata vårdcentraler samt tandvårdskliniker över hela landet. Reportrarna har utgett sig för att vara patienter som snart ska flytta till kommunen. I samtalen har de önskat att deras nya läkare och tandläkare ska vara etniskt svenska.

51 vårdgivare gick med på önskemålen, medan 40 inte gjorde det. Övriga sade att det inte fanns en blandad personalstyrka. DN har inte räknat med dessa i resultaten då det rent praktiskt inte gått att välja.

När personalen DN pratat med frågat om det är läkarnas språkkunskaper som bekymrar har man sagt nej och upprepat sitt önskemål.

Några enstaka vårdgivare markerade tydligt mot önskemålet om etiskt svenska läkare.

– Man har inte rätt att välja så, även om man kan ha önskemål. Men här finns det anställda med olika nationaliteter och vi gör ingen skillnad på dem, säger personal vid en offentlig vårdcentral i Linköping till DN.

Det händer även att patienter som söker sig akut till sjukhus kräver att bli undersökta av etniskt svenska läkare. DN har pratat med akutläkaren Jalal El Ali i Skåne som berättar om en situation där en patient trots vårdbehov vägrade att bli undersökt av honom. Det slutade med att sjukhuset flyttade patienten till en annan del av akuten där det fanns etniskt svenska läkare.

Han sa att han inte vill ha en ”arabdoktor” eftersom vi inte kan någonting, säger Jalal El Ali till DN.

Enligt Diskrimineringsombudsmannen, DO, riskerar vårdgivare bryta mot lagen om de tillmötesgår önskemål om att enbart behandlas av etniskt svenska läkare.

<https://www.dagensmedicin.se/arbetsliv/arbetsvillkor/tillats-valja-bort-lakare-efter-etnicitet/>

## Uppgift: EU-åtgärder mot Polens hbtq-diskriminering planeras

**EU-kommissionen förbereder rättsliga åtgärder mot Polen efter att flera områden i landet infört något man kallar ”hbtq-fria zoner”.**

Det rapporterar nyhetsbyrån Bloomberg med hänvisning till fyra anonyma källor. Det handlar om ett så kallat överträdelseförfarande där kommissionen inleder en rättsprocess mot ett medlemsland som man anser bryta mot EU-rätten.

Anledningen till åtgärden är de så kallade ”hbtq-fria zoner” som många polska kommuner och regioner infört.

Det första steget i en eventuell EU-process mot Polen, en formell underrättelse, kan komma redan i juli, enligt uppgifterna. På sikt kan frågan hamna i EU-domstolen som kan utdöma böter, något som ofta tar flera år från det att förfarandet inletts.

Flera polska domstolar har sedan tidigare dömt ut ”de hbtq-fria zonerna” för att strida mot landets grundlag och vara diskriminerande.

I organisationen ILGA-Europes [senaste sammanställning](#) över graden av rättigheter för sexuella minoriteter rankas Polen som det sämsta landet i EU.

<https://www.europaportalen.se/2021/06/uppgift-eu-atgarder-mot-polens-hbtq-diskriminering-planeras>

# Microsoft Global Diversity & Inclusion Report 2020

Microsoft, Apple och Facebook publicerar sedan år 2014 särskilda rapporter om inclusion and diversity. Texten nedan är hämtad från Microsoft rapporten som kan hämtas via länken

**<https://query.prod.cms.rt.microsoft.com/cms/api/am/binary/RE4H2f8>**

”Key learnings in 2020 For the fifth year in a row, data trends continue in the right direction in both the broader Microsoft business and in our core Microsoft business. But the data also highlight areas where we need to redouble our efforts. This year’s data from our core Microsoft business serve as the starting point for measuring our progress against commitments we’ve made to the Black and African American community described in the Addressing Racial Injustice section of this report (pages 27 to 30). Representation data from our core Microsoft business show modest gains since 2019. Women now represent 28.6% of our global workforce, an increase of 1.0 percentage points. Asian employees, a group that includes more than a dozen different ethnic groups, represent 34.7% of our US workforce, an increase of 1.6 percentage points. However, there is still much work to be done with specific communities. Black and African American employees represent 4.9% of our US workforce, up 0.3 percentage points. Hispanic and Latinx employees represent 6.6% of our US workforce, up 0.3 percentage points. Native American, Alaska Native, Native Hawaiian, and Pacific Islander employees represent only 0.7% of our US workforce, and this number has remained the same since last year. The data from our core Microsoft business also tell us that improving representation across all levels and roles must be a priority, especially for Black and African American employees and Hispanic and Latinx employees. Black and African American employees in our

core US workforce comprise 5.2% of individual contributors, but only 2.9% of managers, 2.6% of directors, and 2.9% of partners + executives. Hispanic and Latinx employees in our core US workforce are 6.8% of individual contributors, but only 5.4% of managers, 4.8% of directors, and 4.4% of partners + executives. These data affirm the importance of our recently announced commitment to strengthen our intentional career planning and talent development efforts on the path to senior leadership. Continuing to invest in robust leadership development, systems of accountability, and strengthening our culture of inclusion will be a part of our commitments over the next five years. Descriptions of racial and ethnic groups, levels, and roles can be found on page 46. (Note: “Partner + executive” as used in this year’s report is the same data set that was referenced in the 2019 Diversity & Inclusion Report as “executive.”)

<https://query.prod.cms.rt.microsoft.com/cms/api/am/binary/RE4H2f8>

## **Språktest för anställda**

**Den styrande Alliansen går nu, efter en lång strid, med på att införa ett språktest som underlag vid anställningar inom äldreomsorgen.**

**– Det känns bra att vi kommit fram nu och att vi alla är överens, säger kommunalrådet Elisabet Lann (KD).**

Att det råder brister i svenska språket hos anställda inom välfärden i Göteborg har alla partier på senare år varit överens om. [Kompetensluckorna](#) påpekades också i den konsultrapport som staden tog emot i oktober i fjol om orsakerna till den omfattande spridningen av covid-19 på äldreboenden.

Men om ett krav på ett särskilt språktest för anställning ska ställas har det rätt delade meningar om. 9 december i fjol [röstades](#) ett förslag om språktest ner i

kommunstyrelsen med minsta möjliga marginal. Det hade lagts fram av Socialdemokraterna tillsammans med Demokraterna och stöddes indirekt av Sverigedemokraterna.

**Då avvisades förslaget** av Alliansen med motiveringen att ”det är i samband med rekryteringen som språkkunskaperna ska säkerställas” och ”att genom ett språktest säkerställa den sökandes språkkunskaper kommer medföra betydande administration.”

### **Fakta. 45 procent är utrikesfödda**

Göteborgs stad hade 2019 4 295 undersköterskor och 940 vårdbiträden fast anställda inom den kommunala äldreomsorgen. Tre av fyra har en grundutbildning inom vård och omsorg och av rapporten framgår att 45 procent i den här personalgruppen är utrikesfödda.

Källa: Göteborgs stad

Men nu är Alliansen alltså redo att använda sig av språktest, och det sker i ett [yrkande](#) som skrivits av Äldre samt vård- och omsorgsnämndens ordförande Elisabet Lann, Kristdemokraterna, till nämndens sammanträde på tisdagen. Förslagets text stöds av Moderaterna, Liberalerna och Centerpartiet liksom av Socialdemokraterna och Demokraterna. Därmed finns en bred majoritet. SD har sedan länge [drivit frågan](#). Vänster- och Miljöpartiet har lagt [ett eget förslag](#) – men fortsätter att säga nej till just krav på särskilda språktester.

Överenskommelsen grundar sig på rapporten ”Språkkompetens inom äldreomsorgen” som nämnden beställde i vintras. I juni var den klar och i den uppges att ”en del av de anställda har stora brister i svenska språket”.

Bristerna finns inte bara bland timanställda och vikarier, utan även ”ett flertal” av de som är utbildade undersköterskor ”har bedömts inte ha tillräckliga

språkkunskaper för att behärska uppdraget”, skriver rapportförfattarna. Det nämns även att ”en del uppfyller de formella språkraven, men vid anställningsintervjun visar det sig att den sökande trots det inte har tillräcklig och efterfrågad språk- och kommunikationskompetens.”

**Förslaget till beslut** innehåller sex olika åtgärder, bland dem att kraven för språk och kommunikation ska förtydligas, att stödet för anställande chefer ska stärkas och att de redan anställda som behöver ska erbjudas språkträning.

I punkten om språkstest anges detta som en del i en helhet: ”Förslag på strukturellt arbetssätt, där ett språkstest i svenska språket utgör en del för att underlätta bedömningen av sökandes kompetens och lämplighet utifrån yrkesrollens krav i samband med anställning av omvårdnadsnära personal.”



Elisabet Lann, KD. Foto: Lars Näslund

– Det var bra att vi fick till utredningen, dessförinnan var det mycket tyckande och gissande. Den ger en nyanserad bild av vad som efterfrågas, inte minst att rekryterande chefer behöver ett mer strukturerat HR-stöd, säger ordföranden Elisabet Lann.

Fackförbundet Kommunal har länge [slagit larm](#) om språkbrister och velat se höjda krav. S-styrda Botkyrka kommun söder om Stockholm använder sedan i vinter [digitala språktester](#) där den som ska anställas inom vård och omsorg eller förskola måste göra ett arbetsprov. Hörförståelse, skriftlig språkförmåga och läsförståelse ingår. Men om Göteborg väljer att kopiera Botkyrkas modell återstår att se.

– **Jag vet i dag** inte exakt hur det ska läggas upp. Förvaltningen får uppdraget att ta fram en modell. Det här har ju varit en så tjafsig fråga med mycket prestige. Jag hoppas att vi kan släppa de gamla konflikterna och se att vad som efterfrågas, enbart ett skriftligt test löser inte problemet. Kommunikation är så mycket mer, säger Elisabet Lann.

Särskilt för Moderaterna i staden har språktestfrågan skavt. På nationell nivå har partiet [drivit kravet](#), men alltså inte i Göteborg. Ett fortsatt nej hade kunnat skapa bekymmer i den kommande kommunala valrörelsen.

Moderaternas Mattias Tykesson förste vice ordförande i Äldre samt vård- och omsorgsnämnden i Göteborg. Foto: Moderaterna

Moderaternas Mattias Tykesson, förste vice ordförande i nämnden, har dock tillhört dem som velat gå längre. Nu säger han:

– Efter många turer fram och tillbaka det senaste året och efter att vi fått en gedigen rapport från förvaltningen är det positivt att Allianspartierna nu kommer fram med ett gemensamt yrkande tillsammans med D och S. Detta blir viktigt för personalen, anhöriga och inte minst för de äldre.

**Men hos Socialdemokraterna** vill gruppledaren Jonas Attenius se ett mer konkret besked om hur testerna ska utformas innan han vet om han är nöjd.



– Det är lite överraskande att de borgerliga backar, det är glädjande i sig. Sen får vi återkomma och se, hur modellen verkligen blir. Men som ett första steg är det positivt.

### **Fakta. Socialstyrelsens kompetensmål**

Enligt Socialstyrelsens kompetensmål för yrkesgruppen undersköterskor ska den anställda

- kunna anpassa kommunikationen med patienter, brukare och närstående med utgångspunkt i deras förutsättningar och behov
- kunna skapa förutsättningar för patienter och brukare att kommunicera med till exempel närstående eller personal inom vård och omsorg
- uppvisa kunskap om metoder för samtal och kommunikation och hur de kan stödja patienter och brukare i deras vardag
- kunna stödja patienter och brukare i användningen av digitala tekniker för kommunikation

Källa Socialstyrelsen

<https://www.dn.se/sverige/alliansen-i-goteborg-vander-gar-med-pa-s-krav-om-spraktest-for-anstallda/>



**sensommar hälsningar från**  
**Ann-Katrine Roth**

