



Nyhetsbrev oktober 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, ”en minut om”, hittar du på www.euroquality.se e-utbildningar

”I tanken är ingenting omöjligt!”

Ur Glimtar

kunskapsnätverket rullar vidare. Dags att anmäla sig inför år 2022.

Nu fortsätter våra dialogseminarier i vårt MINI nätverk 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. Vi fortsätter med säkerhetskultur och machoideal 4/11.

Inför nästa års nätverk år 2022 kör vi kick-off 3/12 live i Stockholm. Det blir som vanligt erfarenhetsutbyte på temat ”mina bästa tips- att arbeta med inkludering”. Anmälan till ann-katrine.roth@euroquality.se.

OBS BEGRÄNSAT TILL 10 DELTAGARE.

18/3 8.30-10.30 social hållbarhet, Tina Sendlhofer, forskare på Handelshögskolan i Stockholm,

21/4 14.30-16.30 mångkultur, rasism och inkludering, Edda Manga, Vetenskaplig ledare och forskare på Mångkulturellt centrum i Botkyrka.

Under året kommer vi att köra repris på jämställdhet och upphandling, bjuda in Bi Puranen igen och prata om den nya rapporten om integration, fler ws på temat rekrytering, samt att sätta fokus på den heta frågan ”att mäta diversifiering och inkludering”.

Program kommer snart

Allt börjar med attityd- Logistikföretaget DHL är utsett till världens bästa arbetsplats.

Transportföretaget DHL Express har utsetts till världens bästa arbetsplats enligt undersökningsföretaget Great Place to Work.

”Vi har gjort det till det centrala i vår företagskultur att vi vill vara en bra arbetsplats”, säger Peter Ervasalo, vd för DHL Express i Sverige.

I sin årliga undersökning av världens bästa arbetsplatser har Great Place to Work korat DHL Express till världens bästa arbetsplats. Transport- och logistikföretaget som år 2017 hamnade på plats tio på listan har efter några få år klättrat upp till toppen.

”De senaste fem åren har det blivit tydligare för oss att allt börjar med motivationen hos våra medarbetare. Det viktigaste är att prioritera de anställda, det spelar ingen roll om du är nummer ett i din bransch om dina anställda inte är nöjda”, säger Peter Ervasalo.

För att bli den bästa möjliga arbetsplatsen är det viktigt att ha ett systematiskt och holistiskt synsätt enligt Peter Ervasalo. Det synsättet kan beskrivas med orden utrustad för arbete, utrustad för livet.

Det tar sig uttryck i formen av en arbetsplats som gör sitt bästa för att möta de anställdas behov. Genom ett flexibelt kontor som gör det lättare för anställda att anamma en hälsosam livsstil, eller som det har varit under pandemin, hemarbete med bästa möjliga ergonomi och extra stöd från chefer med regelbundna möten virtuellt.

”Det är svårt att beskriva företagskulturen för någon som inte har upplevt det. Men allt börjar med vilken attityd som mellanchefer och chefer har. Attityden vi har haft är att vara bäst och att göra vår yttersta för våra anställda.”

Det är även viktigt att lägga fokus på den mentala hälsan för att bli en riktigt bra arbetsplats, enligt Peter Ervasalo. DHL Express ger medarbetare möjlighet till anonym coachning och stödsamtal, och andra digitala verktyg för att träna upp sin mentala styrka.

Att anpassa sig utefter medarbetarnas behov behöver inte vara finansiellt kostsamt utan det handlar ofta om tillit till de anställda.

”Det handlar inte om att erbjuda den senaste varianten av en Iphone till exempel. Det handlar om att ha ge dem anställda utrymme för flexibilitet. Nu efter pandemin kan det handla om att jobba hemifrån oftare, för andra kan det handla om tillgången till ett gym på kontoret”, säger Peter Ervasalo.

Vad har du för tips till andra företag som vill förbättra sin arbetsplats?

”Det som är viktigt är tillit och transparens. Med dessa två kan du bygga en trygg kultur i företaget där man kan ge varandra feedback och utvärdera vad som funkar och inte funkar.”

En bra arbetsplats ger förutom välmående anställda även tydliga resultat.

”Det kanske låter klyschigt men ju mer engagerade och glada dina anställda är, desto mer reflekteras det utåt. Till våra kunder men även i finansiell avkastning, det är en snöbollseffekt.”

GREAT PLACE TO WORKS UNDERSÖKNING

Topp tre 2021

1. DHL
2. Cisco
3. Hilton

10.000 organisationer i 106 länder och totalt 19,8 miljoner anställda har utvärderats i år av Great Place to Work, bland annat genom medarbetarundersökningar.

För att kvalificera sig på topp 25-listan av världens bästa arbetsplatser, måste organisationer först hamna på minst fem nationella listor med de bästa arbetsplatserna.

DHL Express är med på 47 nationella listor över fem kontinenter, it-företaget Cisco hamnar på andraplats med 22 stycken och hotellkedjan Hilton intar en tredjeplats med 21 nationella listplaceringar.

Organisationen måste ha minst 5.000 anställda över hela världen, och minst 40 procent av dem måste vara anställda utanför huvudkontorets land.

Organisationen måste även ha gått igenom en certifiering gjord av Great Place to Work.

<https://www.di.se/nyheter/logistikjatten-toppar-listan-over-varldens-basta-arbetsplatser/>

Vi Ser machokultur redan från 6-årsåldern

– Vi kan se tendenser till machokultur från 6-årsåldern. Därför är det viktigt att lyfta de här frågorna tidigt, säger Ulrika Eveland, biträdande rektor på Rågsveds grundskola.

Flera Stockholmsskolor utvecklar nu metoder för att förebygga våld och hedersförtryck redan i lågstadiet, något som tidigare bara har gjorts med äldre barn. För de allra yngsta **barnen används ett särskilt utformat bildstöd.**

Illustratören Jonna Hallberg har tagit fram bilder på olika sorters familjer, vardagssysslor och yrken. Sju skolor i söderort deltar i utbildningsförvaltningens projekt, men bara några få har börjat använda materialet redan på lågstadiet. Rågsveds grundskola är en av de första.

Syftet från skolans sida är att motverka våld och att bryta förtryckande och diskriminerande normer på ett generellt plan. Men hedersförtryck är ingenting som man har större problem med här än i jämförbara skolor, menar skolans personal.

– Vi har problem med machokultur där vi behöver jobba med normer och motstånd från skolans sida, säger Ulrika Eveland, biträdande rektor på Rågsveds grundskola.

Från vilken ålder märker ni av machokultur?

– På en gång. Det kan yttra sig hos en 6-åring genom att pojkar har en attityd att ingen bestämmer över dem. Att de har en vana av att få bestämma och att lösa konflikter med hot och våld. Vi kan se tendenser till att man pratar om att kvinnor och män är olika utifrån könsstereotypiska normer. Så det är viktigt att lyfta de här frågorna i tidig ålder.



Illustratören Jonna Hallberg har tecknat bildstödet som används i lågstadiet. Foto: Miranda Solvang

Kuratorn Louise Rasmusson och Lina Jegenstam Ott, lärare i förskoleklass, har arbetat med materialet i ett år med de yngsta barnen på Rågsveds grundskola. De uppger att det har gett viss effekt i klasserna.

– Jag upplever att eleverna är mottagliga och väldigt nyfikna på materialet. Eleverna har som grupp blivit bättre på att prata om normer, att familjer ser olika ut och övat på att sätta ord på känslor. Materialet ger eleverna tillgång till representation vilket ger dem större självkänsla och bekräftelse, säger Lina Jegenstam Ott.

Elever själva har fått experimentera med bilderna och på sätt ifrågasätta normer, bland annat kring hur en familj kan se ut och vem som gör vad hemma.

– Det handlar om att på ett lekfullt sätt kunna väcka frågor om begränsande och förtryckande normer, och visa på att barnen har rätt att välja själva. Vi hoppas

att det på sikt ska fungera våldspreventivt och även motverka diskriminering, säger Louise Rasmusson.

Sabina Landstedt, stödsamordnare på föreningen Glöm aldrig Pela och Fadime (GAPF), föreläser ofta för skolor i Stockholmsområdet om hedersförtryck och hedersvåld.

– Ju äldre de här barnen blir, desto mer begränsade och kontrollerade verkar de bli. Genom att man inte får leka med pojkar, att man inte får sitta bredvid vissa klasskamrater, och så vidare. När man tittar på kontrollmekanismerna börjar det i tidig ålder, säger Sabina Landstedt.

Hur lätt är det för skolorna att ändra normer som kommer hemifrån?

– Det är fantastiskt bra att man börjar i tidig ålder. Personalen i skolan och förskolan är väldigt viktiga i arbetet mot hedersrelaterat våld. Skolan har ett tydligt uppdrag att ge alla elever en likvärdig utbildning, och i det ingår jämställdhet, demokrati och mänskliga fri- och rättigheter. Jag tycker att man har goda möjligheter i skolans plattform att prata kring de här frågorna.

Hur många unga Stockholmare som lever under hedersförtryck i dag är det ingen som vet. I en undersökning från 2016 av den ideella föreningen Varken hora eller kuvad uppgav var tredje flicka av hundra tillfrågade i Stockholms socialt utsatta förorter att de kontrolleras ”mycket hårt” av sina manliga släktingar och föräldrar.

Stockholms stad gjorde sin senaste kartläggning på området 2017. Då uppskattades mellan 7 och 10 procent av ungdomarna i årskurs nio vara utsatta för hedersförtryck. Socialförvaltningen har fått i uppdrag att göra en ny kartläggning med start nästa år. Ramarna för den nya studien är ännu inte bestämda.

”Inför uppdraget 2022 kommer vi att vilja fokusera på vilka former av stöd som är bäst för denna målgrupp, för att kunna stötta de som utsätts för hedersrelaterat våld och förtryck på bästa sätt”, skriver socialborgarråd Jan Jönsson (L) till DN på mail.

Skolor som deltar i utvecklingsprojektet

Rågsveds grundskola, Snösätraskolan,

Hagsätraskolan, Ormkärsskolan, Örbyskolan, Enskedefältets skola och Skönstaholmsskolan. Samtliga ligger i Stockholms stad.

Mål: Arbeta med normer, jämställdhet och motverka

hedersrelaterat våld och förtryck i klasserna F-3.

Yrkesroller i gruppen: skolkuratorer, lärare i fritidshem, skolledare,

socialpedagoger och samordnare.

<https://www.dn.se/sthlm/reaktor-vi-kan-se-tendenser-till-machokultur-fran-6-arsaldern/>

Gratis arbetsskor- men det gäller bara läkarna

sjukvårdsundersköterskor betala sina arbetsskor själva.

Det visar Kommunalarbetarens granskning.

– Här är det bara läkarna som får gratis skor, säger Pia Jarl, Kommunal på Mälarsjukhuset i Eskilstuna. sjukvårdsundersköterskor betala sina arbetsskor själva.

Det visar Kommunalarbetarens granskning.

– Här är det bara läkarna som får gratis skor, säger Pia Jarl, Kommunal på Mälarsjukhuset i Eskilstuna. I en rad artiklar har Kommunalarbetaren kollat vilka yrkesgrupper som i vilka kommuner har rätt till fria arbetsskor.

Grundregeln är att man i en del yrken har rätt till fria skor. Det kallas då för skyddsutrustning och är enligt Arbetsmiljöverkets regler obligatoriskt för arbetsgivaren att tillhandahålla i vissa branscher. På Kommunals avtalsområden kan det handla om exempelvis anläggningsarbetare, parkarbetare och grävmaskinister.



”Tydligt att det framför allt handlar om kön”

Men undersköterskor är inte en sådan yrkesgrupp. Trots att man ofta behöver sätta sina skor i blod, spyor, urin eller avföring i jobbet är det vanliga att man får göra det med sina egna skor, inte jobbets.

När Kommunalarbetaren frågar Kommunals lokala sektioner svarar 21 av 21 att undersköterskorna på sjukhusen i deras region behöver betala skorna själv.

Det finns vissa undantag, så som operationsundersköterskor i Jönköping, Kalmar, Norrbotten och Jämtland. Men det absolut vanliga är alltså helt nej till fria arbetsskor.

På Mälarsjukhuset i Eskilstuna är kommunalaren och undersköterskan Pia Jarl huvudskyddsombud. Hon säger:

– I dag är det bara läkarna som får gratis skor här, inte syrrorna och inte vi undersköterskor. Personalen får själva stå och tvätta sina skor efter passen. Vi har haft fria skor på operation, men det var så längesedan att jag på rak arm inte kan minnas när det var.

Det är helt befängt att vi inte får arbetsskor. Man kan ju inte arbeta barfota och jag kan inte ha samma skor på jobbet som jag har privat.

Catharina Häggbom, sektionsordförande för Kommunal på Karolinska Universitetssjukhuset i Region Stockholm säger:

– Vi har aldrig behövt kämpa för arbetskläder, det har alltid varit självklart inom sjukvården. Men det är helt befängt att vi inte får arbetsskor. Man kan ju inte arbeta barfota och jag kan inte ha samma skor på jobbet som jag har privat, säger hon.

Catharina Häggbom lyfter fram sina två viktigaste argument för fria arbetsskor i sjukvården:

– Jag får ju inte ta in smuts och smitta till arbetsplatsen. Men det handlar också om att ha skor som är bra så att man orkar stå och gå och inte får ont i kroppen.

”Vi har noterat att kravet på arbetsskor i vården har framförts” skriver Irene Svenonius (M), finansregionråd i Stockholm, i en kommentar till Kommunalarbetaren. Hon fortsätter: ”Men det är viktigt att ha med sig att

behoven kan skilja mellan olika verksamheter och det tycks även finnas frågetecken som behöver rätas ut kring förmånsbeskattning.”

<https://ka.se/2021/10/25/anstalda-pa-sjukhus-far-betala-arbetskor-sjalva/>

Kinnevik prisas för jämställdhet

Investmentbolaget Kinnevik koras till det mest jämställda bolaget på börsen av stiftelsen Allbright, rapporterar Dagens industri.

2019 införde Kinnevik ett ramverk för jämställdhet. Det handlar bland annat om en jämställd representation i såväl bolaget som portföljbolagen. Kinnevik har också haft som mål att öronmärka 10 procent av sitt investeringskapital till bolag med kvinnor som grundare.

Enligt Allbright, som jobbar för ett jämställt affärsliv, har andelen kvinnor i portföljbolagens ledningsgrupper ökat från 20 till 30 procent det senaste året.

– Vi har fokuserat på att skapa långsiktiga förändringar, inte bara på Kinnevik utan även på våra bolag och bland de entreprenörer som vi investerar i, säger Kinneviks vd Georgi Ganev till Di.

<https://www.svd.se/kinnevik-prisas-for-jamstalldhet>

Mest jämställda bolaget på börsen plus utmärkelser

1. Kinnevik
2. Dustin IT (anonyma rekryteringsprocesser)
3. Hemnet (kvinnor i tech roller)

Kvinnliga ingenjörers löner släpar efter

En ny rapport som förbundet tagit fram visar att kvinnor inom de flesta branscher och inriktningar tjänar flera tusen kronor mindre än sina manliga kollegor, varje månad.

Skillnaderna återfinns inom flera centrala teknikområden som är viktiga för klimatomställningen - där företagen själva säger att de vill locka till sig fler ingenjörer, inte minst kvinnliga.

I rapporten Rön om lön och kön har Sveriges Ingenjörer sammanställt och analyserat löneskillnaderna mellan kvinnor och män i ingenjörs kåren. Inom flera av de teknikområden som är centrala för klimatomställningen uppgår skillnaden till mellan 4000 och 8000 kronor per månad, ibland ännu mer. Det handlar om utbildningsinriktningar såsom elektro/energi, kemi och bygg. En förklaring är att män oftare har högre positioner vilket ger en högre lön men även när befattning och ansvar är mer lika återfinns kvinnor i den lägre delen av lönespannet.

Andelen kvinnor på ingenjörsutbildningarna inom energi- och elektroteknik är bara tjugo procent. Det borde ligga i varje arbetsgivares intresse att både höja lönen och andelen kvinnor som vill läsa de här inriktningarna.

Ulrika Lindstrand

Förbundsordförande, Sveriges Ingenjörer

Sveriges Ingenjörers rapport visar även att skillnaderna mellan män och kvinnors ingångslöner befästs, från att några år tillbaka ha visat på en minskande trend. Skillnaden för alla ingenjörsgupper uppgår nu till drygt 1100 kronor.

Många ingenjörsarbetsgivare pratar gärna om att de vill att fler kvinnor ska bli ingenjörer. Då kan de inte samtidigt skicka signalen att kvinnors kompetens värderas lägre.

Skillnader i medellön per månad för Civilingenjörer

Alla ingenjörer

Kvinnor 50 600 kr, Män 56 700 kr

Elektro-/energiteknik

Kvinnor 49 700 kr, Män 57 900 kr

Bygg

Kvinnor 53 000 kr, Män 59 500 kr

Kemi-/bioteknik

Kvinnor 51 200 kr, Män 56 200 kr

Skillnader i medellön per månad för högskoleingenjörer

Alla ingenjörer

Kvinnor 43 200 kr, Män 47 000 kr

Elektro-/energiteknik

Kvinnor 42 300 kr, Män 46 300 kr

Bygg

Kvinnor 40 400 kr, Män 43 400 kr

Kemi-/bioteknik

Kvinnor 43 600 kr, Män 48 800 kr

Läs rapporten

<https://www.sverigesingenjorer.se/globalassets/dokument/remisser-och-rapporter/remissvar/utbildningspolitik/rapport---ron-om-lon-o-kon-2021.pdf>

Få hållbarhetschefer i börsledningarna – hur viktiga är de egentligen?

Klimathotet är större än någonsin och det påverkar näringslivet.

Hållbarhetschefer har seglat upp som en hetare yrkesgrupp inom svenska företag – men är de nya maktfaktorer eller grönmålade reklampelare?

DN:s genomgång visar att bara sex av börsens 50 största bolag har en renodlad hållbarhetschef i högsta ledningen.

Förr gick mycket av företagens hållbarhetsarbete ut på att bevaka och rapportera. Numera pratar allt fler företagsledare om att ta ansvar och att de faktiskt måste göra saker. I takt med det har yrkeskategorin som jobbar med hållbarhetsfrågor fått en betydligt mer framträdande roll, och de syns mycket oftare utåt. En slagning i mediearkivet ger drygt 4 400 träffar på ”hållbarhetschef” de senaste fem åren. Mellan år 2000 och 2005 ger samma sökning fyra träffar.

Men hur högt värderas de internt på företagen? DN:s genomgång av de 50 största bolagen på Stockholmsbörsen visar att det bara i sex fall finns en renodlad hållbarhetschef i ledningsgruppen.

13 andra bolag har också en hållbarhetschef i ledningen, men då i kombination med ett eller flera andra ansvarsområden. Oftast är det en kombinerad kommunikations- och hållbarhetschef.

Det är nedslående uppgifter, tycker Lin Lerpold, docent vid Handelshögskolan i Stockholm och chef för Center for sustainability research.



Lin Lerpold, docent vid Handelshögskolan i Stockholm, tycker att siffrorna är oroväckande. Kompetenserna i ledningsgruppen signalerar vad som värderas i bolaget, menar hon. Foto: Juliana Wiklund

– Skulle du ha en ledning utan en finanschef? Sannolikt inte. Ledningsgruppen signalerar liksom vad man tycker är viktigt som företag, säger hon.

Bara två av 15 industribolag på listan har en hållbarhetschef i ledningsgruppen. Bland storbankerna är det bara Swedbank som har sin hållbarhetschef i ledningen, och han är även kommunikationsdirektör.

För tre år sedan gjorde Lin Lerpold en studie som kartlade de 100 största bolagen på Stockholmsbörsen. Då hade 37 procent av bolagen en tydligt definierad hållbarhetsansvarig i ledningen. Två år tidigare var den siffran 45 procent.

– Det var en ganska klar minskning sedan 2017. Om det fortsätter, som det verkar utifrån vad det här, så är det tråkigt. Återigen, man ser ju inte direkt någon minskning av antalet finanschefer i ledningsgrupperna, säger Lin Lerpold.

De företag som menar att någon hållbarhetsansvarig inte behövs i ledningsgruppen brukar enligt Lin Lerpold argumentera för att hållbarhetsarbetet är integrerat i hela organisationen. Att alla jobbar med det och tänker på hållbarhetsfrågor.

– Men det är ett fält som förändras väldigt snabbt med nya krav hela tiden. Du kan inte förvänta dig att folk som inte har hållbarhet som huvudfokus ska klara att hänga med i allt som händer. Du behöver någon med expertkompetens som har ansvar för att föra ut det i organisationen. Jag köper inte det argumentet, säger Lerpold.

Du kan inte förvänta dig att folk som inte har hållbarhet som huvudfokus ska klara att hänga med i allt som händer. Du behöver någon med expertkompetens som har ansvar för att föra ut det i organisationen.

Flera av hållbarhetscheferna med delvis andra ansvarsområden i DN:s genomgång har bakgrund inom kommunikation och pr. Det sätter fingret på en öm punkt. Är hållbarhetsarbetet i själva verket bara en pr-verksamhet?

Gränsen mellan de båda områdena är åtminstone långt ifrån skarp. Ett tydligt exempel är jätten Cementa, en av landets största utsläppare, som hamnat i rampljuset i samband med hotet om cementkris. Merparten av företagets intensiva kommunikation med både Regeringskansliet och medier har skötts av hållbarhetschefen – trots att företaget har en pr- och kommunikationschef.

Enligt Yrsa Lindberg, expert på hållbarhetskommunikation och numera borgarrådssekreterare för MP Stockholm, är det sannolikt ett rent strategiskt val. Det signalerar att företaget jobbar med hållbarhet, även om signalen bara sker genom en titel, menar hon.

– Hade man skickat fram vd:n hade det tolkats som att frågan handlar om det affärsmässiga, och det hade uppfattats som mer girigt, säger Yrsa Lindberg.

Hon ser generellt inget problem med att kombinera rollen som kommunikations- och hållbarhetschef, eftersom rollen till stor del handlar om att leda och engagera internt.

– Men jag tycker ändå att hållbarhetschefer ska hålla sig till att prata om hållbarhet när de talar utåt, säger hon.

Elaine Weidman Grunewald har mer än 20 års erfarenhet av hållbarhetsarbete i näringslivet, både i Sverige och internationellt. Bland annat som chef för samhälls- och miljöfrågor på Ericsson, där hon också satt med i ledningsgruppen. Men i samband med en omorganisering flyttades hållbarhetsfrågorna till kommunikationsavdelningen.

I dag finns inte längre någon med hållbarhetsansvar i Ericssons ledningsgrupp. Elaine Weidman Grunewald vill inte uttala sig om situationen på Ericsson, men tycker generellt att det bör finnas en renodlad hållbarhetsansvarig högt upp i bolagsordningen.

Hållbarhetschefer behöver vara delaktiga i diskussionen om målsättning och strategi, och ha chefer som värdesätter kompetensen. Annars kommer rollen inte göra skillnad på riktigt, menar Elaine Weidman Grunewald.

– Poängen med att ha en hållbarhetsansvarig på ledningsnivå är att den är med i diskussionerna om strategi och målsättning, man har inflytande över betslutsfattandet. Om inte hållbarhet är en del av kärnverksamheten kommer man alltid simma motströms, säger hon och fortsätter:

– Personligen är jag inte så förtjust i att man placerar hållbarhetsfrågorna på kommunikationsavdelningen. Risken är att man bara pratar om hur man ska förändra världen, men om du inte har någon grund att stå på, utan tydliga målsättningar som är integrerade i verksamheten, kommer det inte att ske.

Elaine Weidman Grunewald ser med växande oro på företag som bara ser hållbarhet som en varumärkesfråga. Klimatfrågan är alldeles för akut och kan inte lösas utan att det privata näringslivet är en del av lösningen, menar hon.

– De hundra största ekonomiska enheterna är företag. Om vi inte involverar den privata sektorn i att lösa hållbarhetsutmaningarna kommer vi gå miste om värdefulla resurser, kunskap, teknik och annan innovation. Att lösa en så komplex utmaning som klimatkrisen kräver att man utnyttjar de resurser som finns inom näringslivet. Företag kan förstås vilja nå ut till med vad de gör, men det här är inte primärt en marknadsföringsfråga.

Att lösa en så komplex utmaning som klimatkrisen kräver att man utnyttjar de resurser som finns inom näringslivet.

Men om hållbarhet inte värdesätts långt upp i organisationen blir det svårt.

– Om du är ansvarig för hållbarhetsfrågor men har en chef som inte förstår eller prioriterar ämnet kommer ni få problem. Och om företagets högsta chef inte driver på genom sitt ledarskap kommer det ändå inte fungera, säger hon, men hoppas att hållbarhetscheferna kommer att få mer makt framöver.

Enligt Yrsa Lindbergs erfarenhet har hållbarhetschefen ofta ett nästintill omöjligt uppdrag, där affärsmålen omöjliggör en faktisk förändring. Hon tar klädindustrin som exempel, med mål om att sälja mer trots att det innebär negativa konsekvenser för klimat och miljö.

– Generellt ger man väldigt många löften om att bli hållbar, men gör inte det som krävs för att det ska bli så. På så vis sätter man väldigt stor press på framtidens hållbarhetschefer. De kommer ha en väldigt svår uppgift.

Fakta. Hållbarhetschef

Hållbarhetschefer har funnits i företag i många år, men har på senare tid fått en mer framträdande position. I dag ses hållbarhet i större utsträckning som viktigt för lönsamheten. Ökade krav på hållbarhetsredovisning har också bidragit till att lyfta fram hållbarhetschefernas betydelse.

Roller har samtidigt förändrats, från att vara mer teknisk (till exempel bevaka och efterfölja miljölagstiftningar) till att handla om att leda och kommunicera. Sedan 2019 finns en särskild utbildning vid Högskolan i Halmstad, som ska vara anpassad för miljö- och hållbarhetsarbete inom näringslivet. Utbildningen innehåller kurser inom ledarskap, kommunikation och projektledning.

Källa: Anna Hansson, programansvarig för Miljö, innovation och hållbarhet på Högskolan i Halmstad

Fakta. Hållbarhet

Enligt FN:s definition är hållbar utveckling en sådan som ”tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov”. Begreppet hållbarhet är brett och omfattar inte bara ekologisk hållbarhet, utan även social och ekonomisk. Bland FN:s globala hållbarhetsmål finns till exempel mål om att bekämpa klimatförändringarna, men också att alla ska ha tillgång till rent vatten och anständiga arbetsvillkor.

Ekologisk hållbarhet handlar om att långsiktigt behålla funktionerna i jordens ekosystem. FN har bland annat mål om biologisk mångfald och ett hållbart nyttjande av mark.

Källa: FN, Lunds universitet

Fakta. Så gjordes kartläggningen

Listan består av de 50 största bolagen med högst börsvärde i slutet på september.

För att kategoriseras som att företaget har en hållbarhetschef i ledningsgrupp måste rollen vara tydligt och enkelt identifierbar. Om hållbarhetskompetens finns i tillfälligt invalda eller i en utökad ledningsgrupp som inte finns på företagets hemsida kategoriseras bolagen som att de saknar hållbarhetschef i ledningen.

Följande företag har en renodlad hållbarhetschef i ledningsgruppen:

- Boliden
- ABB
- Stora Enso
- Lundin Energy
- Kinnevik
- ICA gruppen

<https://www.dn.se/ekonomi/fa-hallbarhetschefer-i-borsledningarna-hur-viktiga-ar-de-egentligen/>

Föräldraskap genererar ojämställda livsinkomster visar ny studie

När kvinnor får barn arbetar de färre timmar och byter till sämre betalda jobb nära hemmet, vilket får stora konsekvenser för deras livsinkomster. Det visar en studie gjord på danska data som presenteras i den nya SNS-rapporten Föräldraskap – ett hinder i karriären?, skriven av nationalekonomen Petter Lundborg.

Enligt studien går kvinnor miste om drygt 400 000 danska kronor (500 000 svenska kronor) under en tioårsperiod efter att de har fött sitt första barn. Inget motsvarande tapp syns för deras partner. På kort sikt beror inkomstbortfallet på att kvinnorna som får barn arbetar färre timmar eller helt slutar arbeta. På lång sikt beror bortfallet på lägre löner, eftersom kvinnorna när de har fått barn tenderar ta mindre välbetalda jobb närmare hemmet – pendlingsavståndet sjunker med så mycket som fem kilometer.

»Om det här speglar välavvägda beslut kan skillnaden betraktas som relativt oproblematiske. Men om den snarare bygger på cementerade föreställningar om

könsroller finns det större anledning att fundera kring utjämningsåtgärder. Min förhoppning är att vår studie i så fall kan ligga till grund för en sådan diskussion«, säger Petter Lundborg, professor i nationalekonomi vid Lunds universitet.

Att barn och föräldraskap är förenat med sämre arbetsmarknadsutfall för kvinnor än för män är känt sedan tidigare. Men det är en utmaning att på vetenskaplig grund sätta siffror på sambandet och belägga orsak och verkan. Det beror på att det är svårt att hitta bra jämförelsegrupper. Valet att skaffa barn är inte slumpmässigt, vilket ur forskningssynpunkt ställer till problem. Petter Lundborg och hans kollegor har lyckats hitta ett innovativt sätt att komma runt problemet. De har studerat kvinnor som genomgår assisterad befruktning (IVF-behandling). Kvinnorna i studien vars behandling resulterar i graviditet och de kvinnor där den inte gör det är så pass lika att föräldraskapet är så gott som slumpmässigt, och därför kan dessa grupper jämföras med varandra. Det innebär att ett viktigt forskningsvillkor är uppfyllt och att forskarna kan uttala sig om orsak och verkan.

Fakta om studien

För att genomföra analyserna användes detaljerade data över danska kvinnor som genomgår IVF-behandlingar mellan 1995 och 2005. Studien fokuserade på kvinnor som inte har barn sedan tidigare som genomgår sin första behandling. Det gav ett underlag på 18 538 IVF-behandlade kvinnor.

IVF-registret kopplades ihop med andra administrativa register med information om till exempel utbildning, ålder, civilstånd, samt olika arbetsmarknadsvariabler som antal arbetade timmar, lön, sysselsättning, sektor och arbetsgivare.

De danska kvinnorna som genomgår IVF-behandlingar skiljer sig från andra danska kvinnor. De är bättre utbildade, arbetar mer, har högre löner och är äldre

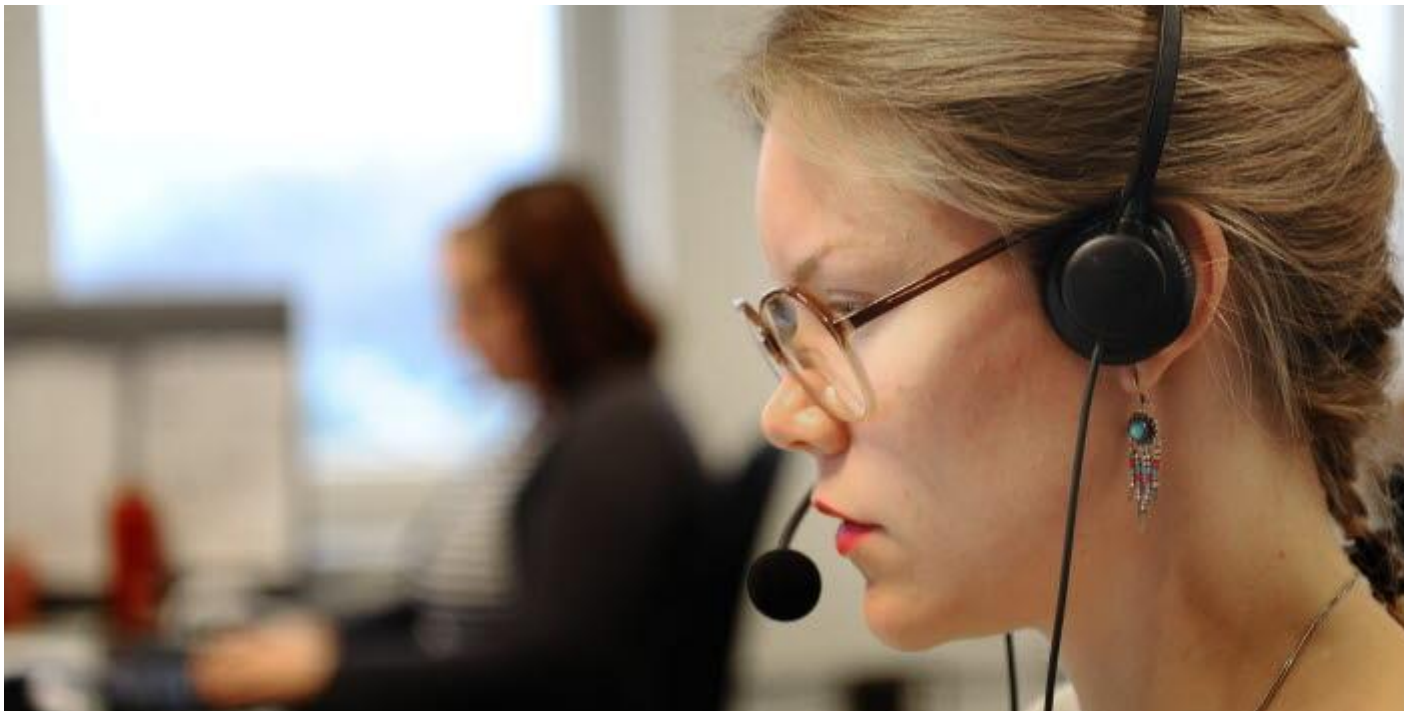
när de får sitt första barn, jämfört med ett representativt urval av danska kvinnor som fick barn under samma tidsperiod. Tester och jämförelser genomfördes därför för att undersöka generaliserbarheten av resultaten. Flera faktorer tyder på att effekterna trots skillnaderna har bäring på andra grupper.

<https://snsse.cdn.triggerfish.cloud/uploads/2021/10/sns-analys-78-foraldraskap--ett-hinder-i-karriaren.pdf>

Arbetsmiljöverket granskar stilla sittande

I en EU-gemensam insats har Arbetsmiljöverket inspekterat nära 1400 arbetsställen med fokus på risker för långvarigt stillasittande.

Inspektionsinsatsen har resulterat i drygt 600 meddelanden om krav på att åtgärda brister i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Vanliga problem var brister i arbetsgivarens rutiner för att undersöka, bedöma och åtgärda risker som långvarigt stillasittande arbete kan innebära.



På många arbetsplatser sitter arbetstagarna stilla i över 4-6 timmar om dagen och

de har lite kunskap om vad man kan göra för att pausa arbetet eller ändra arbetsställningen.

Belastningsbesvär är ett av de vanligaste arbetsrelaterade hälsoproblemen både i Sverige och i övriga Europa. Långvarigt stillasittande och arbete i obekväma arbetsställningar uppges vara näst vanligaste orsaken till arbetsrelaterade besvär.

- Många tänker inte på att långvarigt stillasittande är en hälsorisk i arbetet som kan orsaka besvär som på sikt kan leda till skador och ohälsa. Höj- och sänkbara bord, bra stolar och andra ergonomiska verktyg har de flesta tillgång till. Ändå är det väldigt få som ser fysisk inaktivitet som en risk som ska ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet, säger Erna Zelmin, generaldirektör på Arbetsmiljöverket.

Arbetsgivare behöver ha ett tätt samarbete och dialog med arbetstagare och skyddsombud för att fånga upp risker för besvär och skador i arbetsmiljön.

- Som arbetsgivare är det viktigt att vara vaksam på tidiga tecken på besvär och att förebygga risker för belastningsbesvär på ett systematiskt sätt, säger Erna Zelmin.

Nära hälften (45 %) av arbetsställen ska åtgärda arbetsmiljöbrister

Arbetsmiljöverket har inspekterat nära 1400 arbetsställen, varav drygt 600 har fått krav på att förbättra rutinerna kring det förebyggande arbetsmiljöarbetet. De inspekterade arbetsplatserna finns i flera olika näringsgrenar, som exempelvis taxi- och transportföretag, IT- och redovisningskonsulter samt tandläkare och tandtekniker.

Nära hälften av de inspekterade arbetsställena har fått krav på att åtgärda brister i arbetsmiljöarbetet. Kraven handlar främst om att arbetsgivaren inte har undersökt belastningsergonomiska risker i samband med stillasittande arbete.

- Det är viktigt att arbetsgivare organiserar arbetet så att arbetstagare har handlingsutrymme att variera arbetsställningar och arbetsrörelser. Hög arbetsbelastning kan till exempel göra att handlingsutrymmet krymper. Därför är det viktigt att tänka på arbetstagarnas möjlighet till handlingsutrymme när arbetsgivaren planerar och organiserar arbetet, säger Erna Zelmin.

Variation och återhämtning

Det är arbetsgivaren som ansvarar för att arbetet och arbetsplatsen är utformad så att hälsofarliga eller onödigt tröttande belastningar undviks. Arbetsgivaren ska undersöka arbetsförhållandena och bedöma risker. Det är nödvändigt att ha koll på alla risker i arbetet för att sätta in rätt åtgärder och förhindra arbetsrelaterad ohälsa.

När arbetsgivaren planerar åtgärder är det viktigt att ha ett helhetsperspektiv som omfattar arbetstagaren, tekniken och organisationen. Arbetsgivare behöver ha ett tätt samarbete och dialog med arbetstagare och skyddsombud för att fånga upp risker för besvär och skador i arbetsmiljön.

Vanliga brister

- att undersöka och riskbedöma långvarigt stillasittande arbete,
- rutiner för arbetsmiljöarbetet för att säkerställa en bra arbetsmiljö vid arbete som kan innebära långvarigt stillasittande för de anställda,
- arbetsgivarens skyldighet att se till att de anställda har kunskaper om rätta arbetsställningar och arbetsrörelser, hur teknisk utrustning och hjälpmedel ska användas, med mera,
- handlingsutrymme för de anställda att få in variation och rörelse i arbetet.

[Fakta om EU-kampanjen](#)

Under åren 2020–2022 genomförs EU kampanjen ”Friska arbetsplatser

belastar rätt”. Kampanjen ska ge arbetsgivare ökade kunskaper om hur belastningsskador uppstår och hur de kan förebyggas.

<https://www.av.se/press/fa-undersoker-riskerna-med-langvarigt-stillasittande-arbete/>

Tips på böcker

- All makt åt folket, Ludvig Beckman, Fri tanke, 2021. En bok om demokratin.
- Tio lektioner i svensk historia, Ola Larsmo, Kauniz olsson, 2021. Vad hände i sverige under andra världskriget?
- Feminisms, A global History, Lucy Delap, 2021



Höst hälsningar från

Ann-Katrine Roth

