



## Nyhetsbrev november/december 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

*”Jorden är rund för att det inte ska finnas några gränser”*

*Ur ”var positiv!”*

## **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. Program bifogas.

Bland annat kommer hr direktör på DHL att delta för att berätta vad DHL gör som världens bästa arbetsplats.

**Just nu och till jul: beställ mångfaldsspelet till xtra pris. 100:- per spel.** (moms och frakt tillkommer)

## **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.”

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

## Samkönade par får gifta sig i Chile

Kongressen i Chile klubbade under tisdagen igenom lagen om samkönade äktenskap. Det var ett historiskt beslut, efter 22 år i samhällsdebatten och fyra i kongressen. Frågan om homosexuellas rätt att gifta sig är mycket polariserande i det katolska Chile och slutförslaget fick omarbetas flera gången på grund av de konservativas motstånd. <https://sverigesradio.se/artikel/efter-22-ars-debatt-nu-far-samkonade-par-i-chile-gifta-sig>

# Partnerskap på väg att tillåtas i Tokyo

Som svar på Tokyobornas önsknings och de som bryr sig om den här frågan, kommer vi att utarbeta ett förslag om att erkänna samkönade partnerskap, säger Tokyos guvernör Yuriko Koike. Hon tillägger att målet är att förslaget ska träda i kraft i slutet av mars 2023.

Japan är det enda G7-landet som inte erkänner partnerskap mellan personer av samma kön och i landets grundlag står det att "äktenskap endast ska ingå mellan vardera kön med ömsesidigt samtycke."

På senare år har dock lokala myndigheter på flera håll i landet på eget initiativ erkänt samkönade partnerskap och aktivister har lämnat in stämningar i hopp om att få den nationella regeringen att ändra sig.

Omkring 110 lokala styren i Japan uppges ha infört partnerskap, vilket till exempel möjliggör för samkönade partners att besöka varandra på sjukhus och hyra bostäder ihop.

I en dom i mars i år slog en domstol i norra Sapporo fast att Japans underlåtenhet att tillåta samkönade äktenskap strider mot grundlagen. Landets nyttillträdde premiärminister Fumio Kishida sade dock tidigare i år att han ännu inte kan acceptera samkönade äktenskap.

<https://www.dn.se/varlden/tokyo-pa-vag-att-tillata-partnerskap/>

# Utlovar mer lyft med mer mångfald

Storbanken Goldman Sachs stramar upp sina krav för att rösta ja till styrelser i bolag där den amerikanska storbanken är ägare. Ett nytt globalt krav är att det ska finnas minst två kvinnor i varje styrelse, skriver Goldman Sachs i ett pressmeddelande. I USA och Storbritannien inför Goldman Sachs samtidigt ett krav på minst en person från en underrepresenterad etnisk grupp i styrelsen för att rösta ja. Syftet med de skärpta kraven är enligt finansjätten att främja inkluderande tillväxt och hållbarhet.

”Dessa senaste förbättringar av vår röstningspolicy innebär att Goldman Sachs Asset Management behåller sin position som pådrivande för större mångfald och inkludering i styrelser runt om i världen”, skriver Heather Miner, operativ chef på koncernens enhet för kapitalförvaltning.

Goldman Sachs kommer enligt pressmeddelandet att rösta emot valberedningar som inte lägger fram förslag som uppfyller de skärpta representationskraven.

Tidigare har Goldman Sachs krävt minst en kvinna i styrelsen för att rösta ja.

Undantag från regeln är om styrelsen består av färre än tio medlemmar.

Goldman Sachs är med tillgångar för över 2 000 miljarder i förvaltad kapital en av de största investerarna i börsbolag runt om i världen.

<https://www.di.se/live/goldman-sachs-krav-minst-tva-kvinnor-i-styrelsen/>

# Jättebankens nya krav för att säkra avkastning: ”Tror att det är avgörande”

Investmentbanken Goldman Sachs nya krav på mångfald i styrelser stärker en trend som fått kritik. Men finansjätten står på sig.

”Vi gör det här för att det är nödvändigt för prestation”, säger toppchefen Katie Koch i en intervju med Di. **Från och med** nästa år kommer Goldman Sachs Asset Management, förvaltningsgrenen inom den amerikanska storbanken med samma namn med 6.710 miljarder kronor i förvaltad kapital, att ställa tuffare krav på mångfald i portföljbolagens styrelser.

Globalt kommer det krävas två kvinnliga ledamöter i styrelser med minst 10 ledamöter. För bolag i amerikanska S&P 500 och brittiska FTSE 100 kommer Goldman Sachs Asset Management också att kräva att minst en styrelseledamot är av en etnisk minoritet. Nomineringskommittéer som inte levererar enligt kraven kommer att röstas ned. Detsamma gäller för amerikanska bolag som inte har en enda kvinna i styrelsen.

Det är en naturlig fortsättning av förvaltningsbolagets egen sammansättning, enligt Katie Koch, chef för Fundamental Equity på Goldman Sachs Asset Management. Hälften av hennes egna förvaltare är kvinnor.

**Men hon är noga** med att poängtera att det inte är en rättvisefråga utan handlar om att säkra avkastning för investerare.

”Om vi tror att det är avgörande för vår förmåga att prestera är det säkerligen sant för portföljbolagen också”, säger hon och nämner bland annat att kvinnor

kontrollerar majoriteten av de amerikanska hushållens konsumtion som en fördel för bolag med kvinnor i ledande positioner.

Den största anledningen till att fokuset hittills legat på just kvinnor är att det är lätt att mäta. Att andra minoriteter nu inkluderas i kraven beror på att dataunderlaget blivit bättre för amerikanska och brittiska bolag.

De tidigare kraven ser ut att ha tagit skruv. Sedan de första kraven infördes 2019 har 67 procent av portföljbolagen röstat in minst en kvinna i sina styrelser. I många fall har bolagen använt sig av Goldman Sachs egna kontaktnät för att hitta kvinnliga kandidater.

**Trycket från institutionella** investerare har ökat de senaste åren. ISS och Glass Lewis, två av USA:s tyngsta rådgivare för institutionella investerare, skärper sina krav på mångfald i styrelser från och med nästa år.

Men det är inte okontroversiellt. Under hösten har amerikaner som slår på tv:n kunnat mötas av vad som bäst kan liknas med den sortens attackreklamer som vanligtvis syns under politiska kampanjer. Men avsändare har istället varit lobbygruppen Consumers' Research som anklagar förvaltningsjätten Blackrock för att diktera villkoren för amerikanska bolag, men samtidigt lägga sig platt för kinesiska påtryckningar.

Kampanjen fokuserar framför allt på Blackrocks kopplingar till Kina, men lobbygruppen har varnat för att alla företag som ägnar sig åt "woke politics", på svenska ungefär politisk korrekthet, kan hamna i skottgluggen.

**Katie Koch återkommer** dock gång på gång till att styrelsedirektiven inte handlar om jämlikhet utan om konkurrensfördelar.

”Jag förstår att den här frågan kan politiseras men prestation är inte politiskt, det är bara vårt jobb. Så om vi tror att vi kan göra ett bättre jobb genom att bygga ett team med mer mångfald kommer vi att göra det för att vi behöver en konkurrensfördel, det är det kunder betalar oss för”, säger hon.

Under året har hennes team lanserat en handfull aktivt förvaltade börshandlade fonder med fokus på bolag som kan dra nytta av strukturella förändringar i olika sektorer.

Det inkluderar bland annat en fond fokuserad på nya konsumtionsmönster bland yngre konsumenter och en som fokuserar på den globala klimatomställningen.

**Särskilt inom tekniksektorn** ser Katie Koch förutsättningar för stora förändringar under de kommande åren när USA:s techjättar möter större motvind från kritiker i Washington och i vissa fall tecken på en mättad marknad – Apple flaggade nyligen för att efterfrågan på bolagets mobiltelefoner mattats mot slutet av året.

Som en konsekvens av Silicon Valleys snabba frammarsch under de senaste åren står teknikjättarna nu för en betydande del av de börsindex som de flesta passiva investerare lutar sig mot. I början av december stod sex bolag för mer än en fjärdedel av hela S&P 500:s marknadsvärde.

Ett av dem – Microsoft – platsade på listan över USA:s tio största bolag för 20 år sedan. Men tekniktillverkaren är också det enda bolaget som lyckats hålla sig kvar i toppen under de senaste decennierna.

**För Katie Koch är det kvittot** på att dagens drakar också kommer att utmanas och tvingas lämna plats.



”Det är någon annan som får chansen att stiga 200.000 procent efter sin börsnotering, vilket är vad Amazon gjorde. Det kommer finnas en annan vinnare där ute”, säger hon.

Överlag är hon positiv till Wall Street framöver.

”Vi är väldigt positiva till USA. Det kommer att komma en mycket stor investeringscykel för att öka antalet fabriker här”, säger Katie Koch.

## **KATIE KOCH**

Chef för Fundamental Equity på Goldman Sachs Asset Management. 1.004 miljarder kronor i förvaltad kapital.

Har tidigare bland annat arbetat vid bolagets Londonkontor.

Utbildad vid Notre Dame-universitetet i delstaten Indiana.

<https://www.di.se/nyheter/jattebankens-nya-krav-for-att-sakra-avkastning-tror-att-det-ar-avgorande/>

## **Millennials och Generation Z: Med ansvarstagande och åtgärder i fokus**

Deloitte 2021 Millennial and Gen Z survey

Millennials och Generation Z har vuxit upp med onlineplattformar och sociala medier som gett dem förmågan och makten att dela sina åsikter, påverka andra och ifrågasätta myndigheter på nya sätt. Detta har format deras världssyn, värderingar och beteenden.

## Sammanfattning

Deloitte's "Millennial Survey" lyfter fram hur tillfreds Millennials och Generation Z är med företagets roll i samhället. Årets undersökning följer även upp frågor relaterade till pandemin, inklusive dess effekt på respondenternas beteenden, stressnivå och åsikter. Den gräver även djupare i de problem som spelar stor roll för dessa generationer, så som miljö och klimat, social jämlikhet och diskriminering.

Årets undersökning visar tydligt att Millennials och Gen Z inte bara är motståndskraftiga – de ställer också höga krav på sig själva och andra att ta sitt ansvar. De är mest sannolika att stå upp mot rasism och sexism, och undvika företag och arbetsgivare vars handlingar strider mot deras personliga värderingar. Naturligtvis är det en generalisering – men Millennials och Gen Zs tycks mer uthålliga och troliga att ifrågasätta. Dessa generationer tror på individens makt att skapa förändring. Även om de vill att institutioner gör mer och uppmanar till regeringens ingripande, anammar de också personligt ansvar. Deras inställning till allt från pandemi till social rättvisa har verkliga konsekvenser för arbetsgivare, handel liksom andra organisationer och institutioner.

## Nyckeltrender

- **Hälsa och anställning** har klättrat i listan över de viktigaste frågorna, men Millennials och Gen Z är fortfarande djupt oroade över klimatförändringar och miljö.
- **Psykisk hälsa:** Stigmat kring psykisk ohälsa, särskilt på arbetsplatser, kvarstår.

- **Stress** har återgått till nivåerna före pandemin, med mer än 41% av Millennials och 46% av Gen Zs säger att de känner sig stressade hela eller mestadels av tiden.
- **Företagens påverkan på samhället** fortsätter minska enligt trenden de senaste åren. Något färre än hälften av Millennials och Gen Zs tycker att företagen har en positiv påverkan på samhället.
- **Tillgångar och inkomst:** Dessa generationer är mycket bekymrade vad gäller omfattningen av välstånd och inkomstjämsställdhet.
- **Systematisk rasism:** Fler än hälften av Millennials och Gen Z ser systemisk rasism som mycket eller ganska utbredd i samhället.

[2021-deloitte-global-millennial-survey-report.pdf](#)

## **Pandemin har fått ungdomar att ställa nya krav på sin arbetsplats**

**Läget har varit rekordsvårt för unga på arbetsmarknaden under pandemin. Nya studier pekar på att krisen fått flera att ställa nya krav på sin framtida arbetsplats.**

**– Viktigt är att få ett gott psykiskt stöd, säger Linda Wong, när DN möter unga på stan.**

Arbetslösheten bland svenska ungdomar är hög i spåren av pandemin. För 15 till 24-åringar har den legat på cirka 25 procent sedan årsskiftet – det är

ungefär på lika hög nivå som under finanskrisen 2009 till 2010 och en högre nivå än bland äldre och högre än [i många jämförbara länder](#).

Men samtidigt har många även påbörjat sin karriär under pandemin.

Distansarbete såväl som virtuella arbetsintervjuer har varit ett första steg in i arbetslivet för många, det visar en ny studie av [Deloitte](#).

**I studien** tittar man närmare på vilka krav morgondagens arbetskraft, generation Z och millenials, de som är födda mellan mitten av 1980-talet och mitten av 2000-talet, har på en arbetsgivare. Man ser även att dessa krav utvecklats till följd av kristider.

Att jobbet känns meningsfullt och att arbetsgivaren har rätt värderingar har sedan tidigare varit viktigt för unga svenskar. Många har även velat kunna identifiera sig med sin arbetsplats och flera vill att arbetet ska vara en källa till positiv social påverkan.

Generation Z har vuxit upp med onlineplattformar och sociala medier som gett dem förmågan och makten att dela sina åsikter, påverka andra och ifrågasätta myndigheter på nya sätt. Detta har format deras världssyn, värderingar och beteenden, enligt undersökningen där man har fått svar från unga i 45 olika länder.

**Ett område** som fortfarande är högt prioriterat, likt i fjol, är [välbefinnande och psykiskt stöd](#). Enligt undersökningen upplever yngre anställda att arbetsgivarens insatser ofta är bristande inom detta område.

**23-åriga Linda** Wong jobbar som biomedicinsk analytiker inom vården och tycker att kommunikationen på arbetsplatsen är avgörande.

– Det är viktigt att man kan få medkänsla från sin arbetsplats från både kollegor och arbetsgivare och ett gott psykiskt stöd. Det ska vara okej att folk är sjuka eller okej att folk behöver gå tidigare för att hämta barnen utan att man måste jobba över hela tiden, säger hon.

Jag vill inte jobba på ett sådant där företag där man måste upp mitt i natten och dit man beställer pizza. Man ska få gå hem när man behöver det.

– Samtidigt är det viktigt att företaget känns etiskt korrekt för mig. Jag skulle inte vilja ha en arbetsgivare som står helt emot mina värderingar, säger hon.

**Vid Odenplan** kliver Tilda Clemensson, 16, och Hanne Grönros, 16, ut från Åhlens. De berättar att de båda redan har börjat fundera över sin framtida arbetsplats.

– Nu går ju vi fortfarande på gymnasiet men har extrajobb utöver det. För mig är det viktigt att det är bra människor och medarbetare på en framtida arbetsplats. Viktigt är även att arbetsplatsen är estetiskt tilltalande och inte bara ett mörkt rum, skrattar Tilda.

– Ja jag håller med, man ska kunna känna sig trygg och ha många kollegor att prata med. Man vill inte sitta ensam i ett hörn eller hemma, utan ha kollegor som hälsar på en varje dag.

Att dela samma värderingar som sin arbetsgivare till viss grad är viktigt för dem båda.

– Det får inte vara för stor skillnad, då kan det bli lite svårt, säger Hanne.



Joseph Hao vill inte ha homogena dagar på sin framtida arbetsplats. Foto: Johanna Sundbeck.

**Joseph Hao** är 19 år gammal och studerar på Handelshögskolan. För honom är variation A och O på en arbetsplats.

– Det ska inte vara homogena vardagar, utan jag vill uppleva något nytt och spännande och utmanande varje dag. Men dessa utmaningar vill jag att man får du ta sig an på sitt sätt genom att använda sina förmågor.

– Lagspelet gäller, att man tar sig fram till tillsammans och har en bra stämning inom laget. Det är viktigt att man inte behöver armbåga sig framåt utan att man tillsammans arbetar mot samma mål. Sen vill jag gärna se att företaget har en bra position inom branschen, att de är ledande, så att man kan kliva in i det som är bäst, säger han. <https://www.dn.se/ekonomi/pandemin-har-fatt-unga-att-stalla-nya-krav-pa-sin-arbetsplats/>

# Axel Johnson-vd:ns nya mål: Anställa äldre

## chefer – ”tror det är ett framgångsrecept”

Axel Johnson lanserar nya mångfaldsmål med avseende på ålder. Målet är att spegla demografin hos bolagets kunder och samhället i stort.

”Vi saknar ledare som är under 30 och över 60”, säger vd Mia Brunell Livfors till Di.

**Att eftersträva en** balans av män och kvinnor i styrelse och ledningsgrupper är i dag standard hos svenska storbolag. Att aktivt arbeta med att ha en jämn fördelning av ålder hos chefer och medarbetare är mer ovanligt, men det är just vad familjeägda Axel Johnson nu ska göra. ”Vi vill bli ledande inom mångfald eftersom vi tror att det är ett framgångsrecept. För oss är det viktigt att våra medarbetare speglar våra kunder och samhället i stort, men också att rekrytera de bästa medarbetarna från hela den möjliga talangpoolen”, säger Mia Brunell Livfors till Di. De anställdas ålder delas in i fem grupper med tioårsintervall. Målet är att ha en spridning med minst 10 procent av varje åldersgrupp på ledar-, och medarbetarnivå.

Redan nu har man identifierat en lucka.

”Vi har inte tillräckligt många ledare som är under 30 eller över 60 år”, säger Mia Brunell Livfors.

En del av lösningen stavas rekrytering, menar Axel Johnsons vd.

”Bra rekrytering kräver självvrannsakan. Man kan såklart aldrig vara helt objektiv, men man kan ställa sig frågorna: varför blev det så här, vilka rekryteringskanaler använde vi, vad valde jag på”, säger hon.

**Utöver det nya** åldersmålet inför koncernen också målet att ha högst upplevd inkludering i branschen, något som ska mätas genom enkäter.

”Inkludering är något vi jobbat med länge men som vi nu växlar upp. Det är stora förändringar som sker inom handel och våra andra områden och därför vill vi ha en förändringsbenägen och innovativ kultur. Det enda sättet att gå framåt är att ha ett tryggt klimat och det skapar du bara genom att få medarbetare att känna sig inkluderade”, säger Mia Brunell Livfors.

Hos Axel Johnson har hållbarhet löpt som en röd tråd de senaste decennierna. Redan 1993 registrerade den dåvarande styrelseordföranden Antonia Ax:son Johnson sin egen stiftelse för miljö och utveckling. Ett decennium senare bytte den namn till sitt nuvarande Axfoundation och växte till att inkludera även social hållbarhet med fokus på bland annat mångfald och integration.

När Axel Johnson i fjol tog ett nytt helhetsgrepp på mångfaldsområdet uppgick en del av Axfoundation i den nystartade avdelningen Axelerate, som arbetar med frågan hos samtliga bolag i koncernen.

”Frågorna har fått mer utrymme de senaste fem-tio åren. Men jag kan tycka att Axel Johnson var tidigt ute både vad gäller mångfald och hållbarhet i stort. Redan för 30 år sedan sa Antonia att hon ville skapa det goda företaget”, säger Mia Brunell Livfors.

Den senaste satsningen är att tillsammans med Axfood och forskare från Handelshögskolan i Stockholm och Linköpings Universitet utveckla en ”best practice”-modell för kompetensbaserad och inkluderande rekrytering och befordring. Axelerate håller även i interna utbildningar och har löpande kontakt med koncernens toppchefer.



## **Kan ett inkluderande ledarskap läras ut?**

”Ja, det tror jag. Vi har tagit fram paket för att lära ut inkludering internt, bland annat lär man sig genom att reflektera över egna fördomar. En del säger ”Men jag har inga fördomar”. Redan där stöter man på patrull, för jag tror att vi alla har omedvetna fördomar. Men med rätt arbete kan man komma förbi dem.”

<https://www.di.se/hallbart-naringsliv/axel-johnson-vd-ns-nya-mal-anstalla-aldre-chefer-tror-det-ar-ett-framgangsrecept/>

# Obegränsad semester - för att motverka ohälsa



Londonbaserade Finncap erbjuder sina anställda obegränsad betald semester nästa år. Foto: Alexander Pohl/TT

Det brittiska finansbolaget Finncap kräver från och med nästa år att anställda tar ut minst fyra veckor semester – och något maxtak finns inte. Målet är att motverka psykisk ohälsa och utbrändhet.

Nästan två år av coronapandemi har satt djupa spår i många företag. Ökad arbetsbelastning och utbrända medarbetare gör att allt fler företag nu söker nya sätt att behålla sina anställda. Londonbaserade finansfirman Finncap vill ta itu med problemet och inför därför obegränsad betald semester från och med nästa år.

Hoppet är att bolagets 155 aktiemäklare äntligen ska få pusta ut och att åtgärden ska motverka psykisk ohälsa.

– Vi kommer att vända på det och inte ha ett maxtak för semester, vi kommer att ha ett minimum som du måste ta ut, säger Finncaps vd Sam Smith till [The Guardian](#).

**Kravet är att anställda** måste ta ut minst fyra veckor per år, och minst två eller tre dagar per kvartal. Finncap har även rekryterat 30 nya medarbetare sedan januari för att minska arbetsbelastningen och se till att anställda vågar ta ut sina semesterveckor.

– Alla är verkligen trötta efter de senaste två åren, och det löser man inte med en kort semester, säger Sam Smith.

Enligt en lista som företaget tagit fram är det dessutom flera aktiviteter som inte räknas som semester. Det kan till exempel vara att åka med sitt husdjur till veterinären, följa med sitt barn på ett möte i skolan eller ta emot hantverkare hemma.

**Anledningen till att** bolaget kan införa en sådan semesterpolicy är att det gått väldigt bra för Finncap under pandemin. Första halvåret i år ökade bolaget intäkterna med 55 procent till rekordhöga 32 miljoner pund. Vinsten före skatt ökade med cirka tre fjärdedelar till 6,3 miljoner pund.

– Vi vände oss till personalen och sa: vi litar på er, om ni får jobbet gjort, ta vad ni behöver ta, säger Sam Smith till [Financial Times](#).

Flera amerikanska företag, främst inom tech, har infört liknande semesterpolicys under coronapandemin – men Finncap sticker ut bland finansbolagen.

<https://www.svd.se/bolag-infor-obegransad-betald-semester>

## Få kvinnor styr i världens länder – och partier som går dåligt opinionsmässigt lyfter ofta fram en kvinna



Foto: TT Grafik: Stefan Rothmaier

Magdalena Andersson har utsetts till statsminister i Sverige och kommer att ingå i en liten skara kvinnor, glest utspridda över klotet. Färre än 30 av FN:s 193 medlemsländer har demokratiskt valda kvinnliga stats- eller regeringschefer. Partier som gjort ett dåligt val eller minskat sina **opinionssiffror har större sannolikhet att rösta fram en kvinna till ledare, visar forskning.** irimavo Bandaranaike blev historisk när hon den 21 juli 1960 installerades som



premiärminister i Ceylon (nuvarande Sri Lanka). Den 44-åriga Bandaranaike, som företrädde ett socialistiskt-nationalistiskt parti, efterträdde sin make som året innan mördats av en politisk motståndare.

I och med utnämningen blev Sirimavo Bandaranaike världens första kvinnliga regeringschef. Så här drygt 60 år senare är det kanske lätt att tro att hon öppnade en dammlucka och att kvinnor världen över sedan dess forsat fram till posterna som stats- och regeringschefer.

Men så är det inte. Kvinnorna har snarare utgjort en beskedlig rännil, som visserligen vuxit sig starkare under det allra senaste decenniet, men inte särskilt mycket.

**I hela världen sitter** i dag sammanlagt 26 kvinnor vid den högsta politiska makten som stats- eller regeringschefer. Det är ungefär på den nivå antalet har legat de senaste sju åtta åren.

Sedan Bandaranaikes genombrott har totalt 60 länder haft kvinnor på de högsta beslutande positionerna, [visar siffror som analysföretaget Statista tagit fram](#). Det var först år 2010 som det sammanlagda antalet regerande kvinnliga stats- och regeringschefer blev fler än tio.

**Josefina Erikson**, docent i statsvetenskap vid Uppsala universitet som forskar om genus och politik, konstaterar att kvinnorna blir färre ju högre upp på den politiska nivån de befinner sig.

– Kvinnors representation i parlamenten världen över är i genomsnitt omkring 24 procent. Andelen kvinnliga ministrar är ungefär 20 procent. När det gäller kvinnliga stats- och regeringschefer hamnar genomsnittet på något under 15 procent, säger hon och fortsätter:

– Jag tror att det finns en ganska utbredd uppfattning i Sverige att de kvinnliga ledarna på den högsta politiska nivån är fler än vad de faktiskt är. Och att många tror att vi svenskar, som ju hittills inte haft någon kvinnlig statsminister, kommit rejält på efterkälken. Men i själva verket är det ju en stor grupp länder som är i samma situation som Sverige.

**Varför är det** då på det viset? Josefina Erikson säger att det är svårt att hitta gemensamma faktorer som täcker in hela världen.

– Det är flera skilda omständigheter som tillsammans förklarar att kvinnor hittills haft mycket svårt att ta sig fram till de allra högsta posterna. Det kan till exempel handla om i vilken grad kvinnor får tillgång till högre utbildning, hur väljarna värderar kvinnor eller hur kvinnor släpps fram av sina partiorganisationer.

– En annan delförklaring är att politiken historiskt sett varit ett mycket mansdominerat område. Allmänhetens och väljarnas bild av ”en politiker” är bilden av en man, säger Josefina Erikson och fortsätter:

– Forskningen visar att det är lättare för politiska partier och väljare att acceptera en kvinnlig stats- eller regeringschef om hon haft en föregångare. I ett land som tidigare haft en kvinnlig regeringschef är sannolikheten större att det händer igen, än om landet inte tidigare haft en kvinna på den högsta posten. Det underlättar också om det finns jämförelsevis många kvinnor i parlamentet.

**I ett land som tidigare haft en kvinnlig regeringschef är sannolikheten större att det händer igen**

**Josefina Erikson** ägnar sig i sin forskning främst åt svensk inrikespolitik. Men hon har också skaffat sig överblick över den internationella forskningen om politiskt ledarskap och kön.

– Forskare har lånat in termer från näringslivet för att beskriva könade mönster. Ett sådant begrepp är ”glasklippan”, som illustreras i en studie om parlamentariska demokratier. Studien visar att partier som gjort ett dåligt val och minskat sina mandat, har större sannolikhet att rösta fram en kvinna till ledare. Samma sak gäller mindre partier som befinner sig i opposition.

– Kvinnorna hamnar i en vansklig och instabil sits, på en ”glasklippa” som är lätt att glida av. Och i förlängningen kan ju detta bidra till att försvåra för kvinnor att ta sig fram till den absoluta politiska toppen, säger Josefina Erikson.



Indiens premiärminister Indira Gandhi och Storbritanniens Margaret Thatcher, 1983. Foto: AP

**Trots allt är det inte svårt** att plocka fram namn på kvinnliga ledare som satt djupa avtryck i sina respektive länder och i världspolitiken: Indira Gandhi i

Indien, Golda Meir i Israel, Storbritanniens Margaret Thatcher, Tysklands Angela Merkel.

Men den som granskar DN:s grafik kan snabbt konstatera att de nuvarande kvinnliga stats- och regeringscheferna är synnerligen fläckvis utkastade över världskartan, och att ytterst få av dem representerar en global eller ens regional stormakt.

**I Tyskland, EU:s ankare,** är Angela Merkel förvisso förbundskansler. Men sedan den 26 oktober leder hon en övergångsregering som bara kommer att styra fram tills dess att en ny regering bildats, och det tyska parlamentet kan välja en ny förbundskansler. Det mesta tyder på att Merkel kommer att få en manlig efterträdare.

Sydasien är en del av världen som knappast utmärkt sig för jämställdhet, men som ändå utvecklat en tradition av kvinnor högst upp i makttoppen. Samma sak gäller i någon mån Afrika.

– Ett skäl till det kan vara att när de här länderna blev självständiga efter andra världskriget, efter att ha varit kolonier, kom en demokratiseringsprocess i gång som gynnade kvinnorna, säger Josefina Erikson.

**De nordiska länderna** är en stark bastion för kvinnliga regeringschefer.

Danmark, Finland, Norge och Island har alla mer än en gång haft kvinnor som valda regerings- eller statschefer. För närvarande har Danmark (Mette Frederiksen), Finland (Sanna Marin) och Island (Katrín Jakobsdóttir) kvinnor som statsministrar.





Danmarks premiärminister Mette Frederiksen och Finlands Sanna Marin. Foto: Mads Claus Rasmussen/Ritzau/AP

Sverige har hittills, vilket ofta hålls fram, varit det nordiska undantaget. Vi har inte haft någon kvinnlig statsminister, trots att den svenska regeringen är världens första uttalat feministiska, och trots att Sverige var först i världen med att ha fler kvinnliga än manliga ministrar i regeringen. Det inträffade 1999.

Men Josefina Erikson vill nyansera bilden av Sverige som hopplöst efter sina grannländer när det gäller kvinnor på statsministerposten.

– Om man undantar Gro Harlem Brundtland från Norge, som utsågs redan 1981, så dröjde det in på 2000-talet innan de nordiska länderna fick kvinnliga regeringschefer.

<https://www.dn.se/varlden/fa-kvinnor-styr-i-varldens-lander-och-partier-som-gar-daligt-opinionsmassigt-lyfter-ofta-fram-en/>



**Julhälsningar och med hopp om ett riktigt  
gott nytt 2022**

**Ps och för er som inte firar jul så hoppas jag  
självklart att ni också får en härlig helg!**

**Önskar Ann-Katrine Roth**





