



Nyhetsbrev mars/april 2022

Välkommen till ett nyhetsbrev som innehåller korta nyheter, råd och tips om social hållbarhet, jämställdhet, diversifiering och inkludering.

- Om du vill att fler ska få nyhetsbrevet, har bytt adress eller vill avbeställa, hör av dig till info@euroquality.se
- Du hittar de gamla breven på <http://euroquality.se>

”Den som inte gör några misstag gör vanligtvis ingenting alls”

Ur ”Glimtar”

kunskapsnätverket rullar vidare

Nu fortsätter våra digitala dialogseminarier i vårt MINI nätverk för dig som är intresserad av att fördjupa kunskaperna inom social hållbarhet, inkludering, jämställdhet och diversifiering. Vi tar hjälp av forskare och experter och delar våra erfarenheter i korta digitala möten. **Nästa möte är 3 maj 8.30-10.30 ”integration, värderingar, kulturkrockar och svenska individualister”.**

Olle Hammar forskare vid Framtidsinstitutet och postdok vid Institutet för Näringslivsforskning. Forskningen handlar om frågor relaterade till ekonomisk ojämlikhet, migration och kultur. Frågor att ställa är; förändras immigranternas värderingar när de kommer till Sverige? Kan en bli svensk och vad innebär det? Vad kan samhället, företagen och individer göra för att underlätta integration? Vad tycker immigranterna? Klarar Sverige ett mångkulturellt samhälle?

Anmälan till info@euroquality.se

MachoindeX 2022: Fler byggchefer uppfattar machokultur

Allt fler chefer inom samhällsbyggnad uppfattar att det finns machokultur på jobbet. Det visar Byggchefernas machoindeX för 2022. Största problemet som orsakar machokultur är diskriminerande skämt om exempelvis kvinnor, etnicitet eller sexuell läggning.

Årets machoindeX visar att 50 procent av cheferna i samhällsbyggnad uppfattar att det finns machokultur på jobbet. Det är fyra

procentenheter mer än föregående mätning från år 2020. Om det är machokulturen eller medvetenheten som ökat, är enligt rapporten, svårt att svara på. Flest kvinnor och yngre män uppfattar machokultur

Det är flest kvinnor och yngre män som uppfattar att det finns en machokultur. Det enskilt största problemet som bidrar till en machokultur är, likt den tidigare mätningen, diskriminerande skämt. Främst handlar det om skämt som till exempel rör kvinnor, etnicitet eller sexuell läggning.

85 procent av chefer under 40 år svarar att skämt om ”hur kvinnor är” förekommer i någon utsträckning – att jämföra med 77 procent för samtliga svarande. Ju äldre cheferna är desto högre andel anser att denna typ av skämt aldrig förekommer.

“Visar väldigt tydligt var förändring måste ske”

Även kvinnorna svarar annorlunda jämfört med totalen. Bland dem uppger 84 procent att det förekommer och hela 20 procent att dessa skämt förekommer



Jeanet Corvinus.

Foto: Juliana Wiklund Jeanet Corvinus. Foto: Byggcheferna
ganska ofta eller mycket ofta.

– Diskriminerande skämt är ett stort och allvarligt problem, som vi måste motverka. Det handlar om att inkludera fler människor totalt i branschen. Fördelen är att det visar väldigt tydligt var förändring måste ske, säger Jeanet Corvinus, ordförande i Byggcheferna och regionchef på Wästbygg.

“Machoindeks ökar medvetenheten om problemet”

Det är andra gången som Byggcheferna tar fram ett machoindeks. Som grund för indekset har en webbaserad enkätundersökning genomförts där 1800 chefer deltagit, varav 234 är kvinnor. Frågorna är indelade enligt fyra områden: Visa inte svaghet, styrka och uthållighet, jobbet kommer i första hand och diskriminerande skämt.

Varför är det viktigt att göra mätningar av machokulturen?

– Vi tycker att det är viktigt med ett machoindeks för att vi får upp diskussionen i branschen och bland våra chefer vilket ökar medvetenheten om problemet. Lyfter vi inte problemet med machokulturen kommer vi aldrig att komma ifrån det, säger Jeanet Corvinus.

Vad tycker du att chefer bör ta med sig in i arbetet med machokulturen?

– Man behöver förstå som företag och chef att man inte kan lägga upp en massa policys utan det handlar om att låta varje enskild medarbetare få vara med. Gör man inte det så blir det lätt bara ett till papper. Vi måste göra någonting och det är allas ansvar, säger hon.

Vad hoppas du att det här indekset ska leda till?

– Fördelen med det här är att vi kan säga att vi faktiskt ser det här, snarare än att folk ska behöva räcka upp handen och ge exempel. Då blir det lätt personligt och en väldigt tuff fråga där man kanske inte får så bra samtal. Det här handlar inte heller om att få ett perfekt resultat, utan det handlar om att få i gång samtalet på ett enkelt sätt.

<https://miljo-utveckling.se/machoinde-2022-fler-byggchefer-uppfattar-machokultur/>

machoinde-2022-fler-byggchefer-uppfattar-machokultur/

inte visa svaghet

styrka och uthållighet

jobbet i första hand

diskriminerande skämt

”Det tredje skiftet”, arbete, familjeliv och återhämtning:

En explorativ studie om ”tredje skiftet” Ulf Ericsson, Pär Pettersson, Leif W. Rydstedt och Elin Ekelund

Med utgångspunkt i dygnsberättelser undersöker föreliggande studie förutsättningar för återhämtning. Baserat på gruppintervjuer och en dagboksstudie med anställda på ett svenskt försäkringsbolag fokuserar vi relationen och spänningen mellan första (arbete), andra (icke betalt hemarbete) och tredje (planering/organisering av andra skiftet) skiftet. Begränsade möjligheter för intern återhämtning under arbetet kompenseras av de flesta deltagarna med extern återhämtning under arbetsfri tid. Att ha ensamt ansvar för tredje skiftet reducerade emellertid möjligheterna för återhämtning under dagen och veckan. Materialet visade att kvinnor i åldern 30-45 - i större utsträckning än andra - hade huvudansvaret ett komplext tredje skift.

Avslutande reflektioner Vår avslutning kan istället för slutsatser betraktas som reflektioner för en fortsatt fördjupning och reflektion kopplat till den diskussion vi har fört. Först och främst visar sig det faktum att en variation av individer på

en arbetsplats tvingar oss att öka komplexiteten i våra perspektiv och tolkningar. Återhämtning från arbete är ett mycket viktigt och betydelsefullt perspektiv, samtidigt kan en sådan ansats styra bort blicken från andra aspekter, mest tydligt i föreliggande studie är frågor som rör jämställdhet i icke-arbetets sfär. Genom att endast ta hänsyn till det handgripliga och synliga, överförenklas förståelsen för båda arenorna: arbete (se Aronson m.fl., 2019) och icke-arbete. Vad gäller förutsättningar för extern återhämtning visar sig Smebys (2017) uppdelning av det andra skiftet och utvecklande av det tredje skiftet vara teoretiskt fruktbart för att förstå olika förutsättningar och hur de påverkar möjligheten till återhämtning. Berättelserna från Insura borde även ställa ett antal frågor till praktiken, både vad gäller jämställdhet i relationer men även till arbetsgivare och hur arbetsorganisationer kan förhålla sig till individernas variation avseende livssituation och tillfälliga behov och förutsättningar. Hur ser dialogen ut mellan arbetsgivare och arbetstagare avseende livs-fas, dygnsberättelse, karriär och det gemensamma uppdraget översatt till vardagliga arbetsuppgifter?

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1379439/FULLTEXT02>

Det här bör chefen se upp med postpandemi

Normer, kultur, samarbete och ledarskap – inget är längre som förr på arbetsplatserna postpandemin. Organisationsprofessorn Stefan Sveningsson varnar för tre risker som chefer och ledare omgående bör hantera.

Vi kommer att fortsätta jobba mer flexibelt, både när det gäller arbetstid och plats. Det utgår Stefan Sveningsson från. Han är professor i organisation på Ekonomihögskolan vid Lunds universitet och har i över tjugo år studerat strategi, organisationsförändringar, chefsarbete, ledarskap och identitet.

” Pandemin har gjort det hybrida arbetslandskapet både möjligt och nödvändigt. Men detta innebär flera utmaningar för de allra flesta organisationer”, säger han i en artikel på Lunds universitets hemsida.

Han menar att den stora förändringen ligger i hur man i en digital miljö tar hänsyn till normer, kultur, struktur, teamkänsla och grupparbeten, management och ledarskap.

Och han bekräftar direkt den oro som många av oss redan känner.

Risk 1: De som är på plats upplevs som mer engagerade

Det är ett faktum att de som är på plats på jobbet upplevs som mer engagerade och intresserade av sin karriär. Och därför premieras i karriärstegen.

”Organisationer tenderar att se personer som inte är rent fysiskt närvarande i ett mindre fördelaktigt ljus”, säger Stefan Sveningsson.

Detta är på intet sätt är nytt just för pandemin men att det finns anledning att tro att det kommer att bli ett växande problem i och med hybrida arbetsplatsen.

Han fortsätter: ”Det finns också en genusaspekt i detta, särskilt om det framför allt är kvinnor och personer med småbarn hemma som väljer att i större omfattning jobba på distans. Därför är det viktigt att organisationer och ledare tydligt visar att de inte anser att det är något negativt att medarbetare väljer att till exempel arbeta hemifrån. Det betyder inte att folk är mindre engagerade eller intresserade av att göra karriär inom organisationen”.

Risk 2: Vi börjar jobba för mycket i ett försök att alltid vara tillgänglig

Det andra som chefer bör hålla koll på är arbetstiden. Flera olika studier visar att den genomsnittliga arbetstiden har ökat under pandemin. I sin strävan att vara

synlig för chefen men också hinna med allt sitt arbete gör sig många medarbetare sig tillgängliga både under och efter den egentliga arbetsdagen.

”Det finns en föreställning om att man alltid ska vara tillgänglig, vilket ger problem som stress och inte minst utbrändhet. Därför är det viktigt att flexibilitet inte betyder att medarbetarna behöver vara tillgängliga 24/7.

Risk 3. Distansarbetare stängs ute från social samvaro

Även om medarbetare själva väljer att jobba på distans innebär det inte att de inte vill vara med på sociala sammankomster. De behöver också den känsla av samhörighet som det skapar.

”Chefer behöver se till att det går att träffas digitalt för att prata om sociala saker, dela med sig av erfarenheter av resor, filmer, vad som. Detta bygger gemenskapen och kulturen. Det ska gå att känna sig som en del av organisationen fastän man jobbar på distans och deltar digitalt”, slår Stefan Sveningsson fast på Lunds universitets hemsida.

Man ska inte förvänta sig att dessa tre utmaningar försvinner i takt med att vi vänjer oss vid det nya hybrida arbetslandskapet utan det är till och med troligt att de kommer att öka.

”Nyckeln för ledaren handlar om förmågan att ha tilltro till sina medarbetare. Det är den allra viktigaste delen för att skapa tillit inom en organisation. Den hybrida arbetsplatsen är problematisk ur ett tillitsperspektiv. Just därför är det viktigt att chefer och ledare kan visa och utöva tillit till medarbetarna – också på distans. [Det här bör chefen se upp med postpandemi | Chef](#)

Topp tre av studenternas arbetsplatser enligt senaste undersökning (Universum) 2022

Ekonomi	högskoleingenjörer	samhällsvetarstudenter
1. Spotify	1. Volvo cars	1. FN
2. Google	2. Skanska	2. Spotify
3. Avanza	3. Polestar	3. Polisen
It studenter	juridik	naturvetare
1. Spotify	1. Åklagarmyndigheten	1. naturvårdsverket
2. Google	2. Mannheimer swartling	2. Astra Zeneca
3. Microsoft	3. Sveriges domstolar	3. Pfizer

Hög lön nummer ett bland unga: ”Väldigt tydlig trend”

Offentlig sektor dalar i popularitet när landets studenter rankar sina drömarbetsgivare.

Förklaringen kan handla om att en rejäl lön får allt högre status bland unga.

”Pengar är viktigt, det är en väldigt tydlig trend”, konstaterar Claes Peyron, Nordenchef på företaget Universum.

<https://www.di.se/nyheter/hog-lon-nummer-ett-bland-unga-valdigt-tydlig-trend/>

FN-organ varnar för ökat våld mot kvinnor

FN varnar för att rapporter om våldtäkter och sexuellt våld ökar i Ukraina.

Massflykt, i kombination med legosoldater och brutalitet mot civila, ”hissar alla varningsflagg”, enligt FN-enheten UN Women.

UKRAINA | Kvinnor och barns lidande till följd av kriget i Ukraina stod i fokus vid ett möte i FN:s säkerhetsråd på måndagskvällen.

Unga kvinnor som tvingats lämna sina hem på natten, familjer som separeras, den konstanta skräcken för framtiden. Det här traumat riskerar att förstöra en generation, säger Sima Bahous, chef för FN:s enhet för kvinnors egenmakt och jämställdhet, UN Women.

Enligt henne ökar rapporterna om våldtäkter och sexuellt våld.

Kombinationen av massflykt med en stor närvaro av rekryter och legosoldater, och brutaliteten som uppvisats mot civila i Ukraina, har hissat alla varningsflagg, säger hon.

Två av tre barn

Barnorganisationen Unicefs krischef Manuel Fontaine, som nyss lämnat Ukraina, deltog också vid rådsmötet.

Något som är slående är att nästan två tredjedelar av Ukrainas barn är på flykt, och det inom loppet av sex veckor. Jag sade till säkerhetsrådet att under mina 31 år inom det humanitära kan jag inte minnas en situation som gått så illa så snabbt, säger han vid en efterföljande presskonferens.

Många utan vatten

Mer än 4,5 miljoner personer har flytt landet, och 7,1 miljoner är på flykt inom landet. De allra flesta är kvinnor och barn. Av de 3,2 miljoner barn som inte lämnat sina hem beräknas nästan hälften riskera att inte ha tillräckligt att äta, enligt Unicef.

Barn är långt ifrån fredade från våldshandlingar och brott mot deras mänskliga rättigheter, konstaterar Fontaine.

Jag mötte en familj i sjukhuset i Zaporizjzja vars fyraåring, en liten pojke som heter Vlad, vårdades för att ha skjutits två gånger i magen när hans familj tog en risk och försökte att fly, och deras bil besköts. Sjukhuschefen berättade att de hittills vårdat 22 barn som förlorat lemmar till följd av våldet, säger han.

<https://tidningenglobal.se/2022/nummer-404/fn-organ-varnar-for-okat-vald-mot-kvinnor/>

Ungas våldsamma relationer – ett utforskat fält

Det finns väldigt lite forskning om våld i ungas parrelationer. Carolina Överlien, professor på Institutionen för socialt arbete vid Stockholms universitet, är en av få i Sverige som har tittat närmare på fenomenet. – Det är inte det fysiska våldet som är det vanligaste, utan det psykologiska, som hot och kontroll. Det blir extra problematiskt för de utsatta att hantera då de inte vet var gränserna går, säger Carolina Överlien.

I sin forskning har hon sett att våldet i ungas relationer är likt det våld som utövas mellan vuxna. Våldet bland vuxna sker dock ofta dolt, bakom stängda dörrar. Unga bor däremot ofta hemma och går i skolan – vilket betyder att de har vuxna i närheten stora delar av sin vardag.

Konsekvenserna kan även bli större för de unga.

– Ungdomen är en speciell period där de ska söka sin identitet. Många får problem i skolan och kanske till och med hoppar av. De är inte färdigutvecklade

rent kognitivt. Om man i den fasen blir utsatt och kontrollerad så kan det bli problematiskt längre fram i livet.

En stor del av det psykologiska våldet bland unga sker digitalt, enligt en [artikel](#) av Carolina Överlien och hennes kollegor. De kunde se fyra grundtekniker som användes av förövaren - skrämman, skada, övervaka och isolera.

– Det kan handla om att skicka hotfulla meddelande, sprida rykten, dela privata bilder, kontrollera var någon är genom kartfunktioner på sociala medier eller begränsa, radera eller förbjuda någon att ha en digital identitet.

Internationell forskning tyder på att tjejer utövar psykologiskt våld i ganska hög grad – i vissa studier till och med i högre grad än killar. I Sverige finns det för lite forskning om just förövarna för att kunna dra några slutsatser. Delvis beror det på att det är svårt att göra bra studier på området, eftersom många våldsutövare inte är villiga att svara på till exempel en enkät, menar Carolina Överlien.

Det finns inte heller några studier om ungas våld inom hbtq-relationer i Sverige, berättar Carolina Överlien. Den forskning som finns i andra länder pekar mot att denna grupp är mer utsatt än andra unga. I det offentliga samtalet kring mäns våld mot kvinnor blir normen en heterosexuell relation, vilket kan bidra till att denna grupp kan känna sig mer förvirrad kring vad man faktiskt har blivit utsatt för.

– Mäns våld mot kvinnor är ett starkt inarbetat begrepp. Våld är utan tvekan ett könat fenomen, men problemet med greppet är att det exkluderar de samkönade. Men det kan självklart ske våld i dessa relationer också.

<https://www.dn.se/insidan/ungas-valdsamma-relationer-ett-outforskade-falt/>

”Det är extra oroande när det är en ung förövare”

– Jag har träffat så många i mitt yrke som tänker att de inte är värda att bli lyssnade på, säger Lena Holmstedt, förundersökningsledare på sektionen Brott mot barn i Polisområde Stockholm Syd. Foto: Beatrice Lundborg

Var femte ung person har utsatts för brott av en nuvarande eller tidigare partner, enligt [en rapport](#) från Brottsförebyggande rådet (Brå).

Lena Holmstedt har som polis i över 20 år mött många utsatta vuxna och barn.

– **Barn och ungdomar har inte alltid någon som för deras talan. Vi vuxna är så viktiga för de här personerna, säger hon.**

Våld i ungas parrelationer är mer förekommande än vad många kanske tror. [I rapporten](#) från Brå, som kom i oktober i fjol, framkommer bland annat att 23 procent av tjejerna i åldern 16-24 år har blivit utsatt för någon typ av våld av en nuvarande eller tidigare partner. Motsvarande bland killarna var knappt 14 procent. Brå skriver dock att det är svårt att veta exakt hur utbrett våldet är. En av anledningarna till det är att det råder brist på forskning på ungas relationsvåld – trots att det finns så mycket med vuxenperspektiv. Det förvånade rapportförfattarna.

Våld i ungas parrelationer tycks vara ganska omfattande och med allvarliga konsekvenser. Det är dessutom ett område som inte uppmärksammas så mycket

som det förtjänar, menar Monika Sellgren Karlsson, utredare på enheten för forskning och utveckling på Brå.

– Det var bedrövligt att höra vad de utsatta unga sa i intervjuerna. Hur riktigt unga barn blir utsatta för samma våld som vuxna. Och hur svikna dessa barn känner sig av vuxenvärlden. De önskar inget hellre att våldet ska upptäckas och att få prata om det, berättar Monika Sellgren Karlsson.

Enligt Monika Sellgren Karlsson och hennes kollegor visar forskningen kring ungas relationsvåld en ganska stor skillnad i vilken typ av våld som utförs av tjejer respektive killar. När det är tjejer som utövar våld är det ofta lindrigare och mer verbalt. Killar utövar betydligt mer sexuellt våld, mer allvarligt fysiskt våld och mer upprepat. Killars våld leder även till större konsekvenser för tjejer som oftare behöver uppsöka sjukhus. Det finns dessutom betydligt mer rädsla hos tjejerna. Enligt Brås rapport dödades i genomsnitt två flickor eller unga kvinnor om året under perioden 2008-2017 av en nuvarande eller tidigare partner.

– Det är svårt att veta de närmare omständigheterna kring det dödliga våldet, då det tyvärr finns väldigt lite forskning kring just dödligt våld i ungas parrelationer. Så här har vi mycket att lära oss, förklarar Monika Sellgren Karlsson.

Förundersökningsledaren Lena Holmstedt blev polis 1990. Hon har sedan dess kunnat följa hur myndighetens inställning och attityd gentemot mäns våld mot kvinnor förändrats. Hon intresserade sig tidigt i sin yrkeskarriär för brottskategorin och har nu jobbat med brott i nära relation i över 20 år.

– Om du var kvinna, alkoholist, eller blev slagen i hemmet så var förutsättningarna för att få stöd och hjälp väldigt annorlunda mot i dag. Jag har träffat så många i mitt yrke som tänker att de inte är värda att bli lyssnade på. Så

jag kände väldigt tidigt att det är viktigt att få slåss för dessa människor i utsatta situationer, säger Lena Holmstedt.

– Barn och ungdomar har inte alltid någon som för deras talan. Vi vuxna är så viktiga för de här personerna. Därför känns det väldigt viktigt att få jobba med det jag gör.

Jag har träffat så många i mitt yrke som tänker att de inte är värda att bli lyssnade på. Så jag kände väldigt tidigt att det är viktigt att få slåss för dessa människor i utsatta situationer

Genom sitt yrkesliv har hon mött många utsatta vuxna och barn.

– När jag började utreda blev jag väldigt förundrad när jag pratade både med den som varit utsatt och med förövaren. De sa ungefär samma saker, hur det hade gått till, hur det var i hemmet. Jag la märke till komponenter som liknade varandra oavsett var man kom ifrån. Det var samma sorts ursäkter och förklaringar till varför det blev som det blev.

När Monika Sellgren Karlsson och hennes kollegor på Brå intervjuade de unga ställde de frågan hur de unga kände kring polisanmälan.

– Där kan vi se en stor ovilja att anmäla. Majoriteten har inte polisanmält. Det är av flera orsaker, främst att de känner att det inte skulle leda någonstans då det ofta inte finns några bevis. Det är nog svårt att tänka på att spara bilder på skador till exempel och det går ju inte om du blir kontrollerad digitalt av din partner.

– Flera berättade att det hade räckt att någon bara lyssnade och trodde på en. De förväntar sig inte att en anmälan ska leda till åtal, de vet hur svårt det är, fortsätter Monika Sellgren Karlsson.



Lena Holmstedt har över 20 års erfarenhet av brott i nära relation. Foto: Beatrice Lundborg

Anledningen till att de unga inte anmäler är troligen densamma som för de vuxna, misstänker polisen Lena Holmstedt.

– Man kanske tror att man inte ska bli tagen på allvar eller att man blir tystad. Jag tror även att de unga har större hållhakar på varandra genom sociala medier. Sedan kanske man inte har det stödet hemifrån man behöver för att våga. Men det är samma som med vuxna, man pratar inte om det, menar Lena Holmstedt.

Men att det är ovanligt att unga anmäler betyder inte att det aldrig händer. När Lena Holmstedt får en utredning kan hon utläsa mycket mellan raderna – vissa ord och sägningar får henne att reagera. Hon kan få känslan av att det som anmäls kanske inte är den första smällen eller knuffen, utan bara en liten del av en längre tid av våldsutsatthet.

– Dessutom är det extra oroande när det är en ung förövare, under 18 år, som redan uppvisar detta beteende. Så jag blir mer oroad av en ung förövare än en vuxen.

Det extra oroande när det är en ung förövare, under 18 år, som redan uppvisar detta beteende. Så jag blir mer oroad av en ung förövare än en vuxen.

Lena Holmstedt tror att det finns en del kollegor inom myndigheten som kanske inte har kunskap om brott i nära relation bland unga, om de inte arbetar med just denna brottskategori.

– Om polisen får in ett larm om att två ungdomar bråkar, då är jag inte alltid säker på att man kopplar att det faktiskt kan handla om brott i nära relation. Jag tror att man lättare drar den kopplingen ifall det är två vuxna. Men när anmälan sedan hamnar på vårt bord så har vi erfarna utredare som ser att det är något större än ”bara” ett bråk.

Hon berättar vidare om hur det var i början av sin karriär när hon jobbade som utryckningspolis, innan kvinnofridskränkningensbrotten kom.

– Förr såg man dessa brott som lägenhetsbråk och vi åkte på medling, där man bad paret att dämpa sig för att de störde grannarna. Så skulle man ju aldrig göra i dag och om man hade gjort det så hade man nog blivit anmäld.

Därför ser hon positivt på den förändring som har skett de senaste åren, både i samhället och inom polisen, när det gäller synen på denna typ av brott.

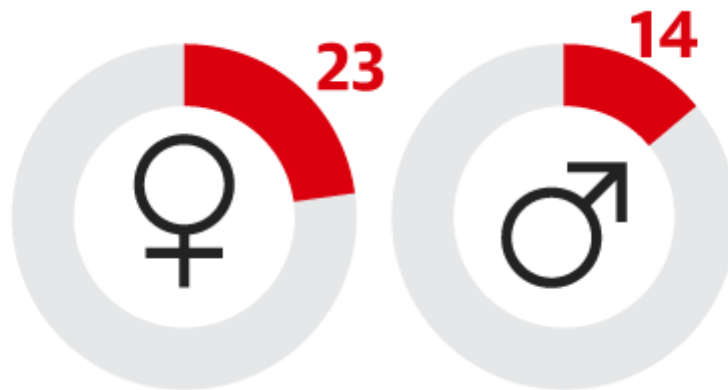
– Vi har fått strängare straff för både grov fridskränkning och grov kvinnofridskränkning. Där har samhället visat att vi inte ser med blida ögon på det här. Och nu senast kom barnfridsbrottet förra året.

Omfattningen av våld i ungas parrelationer

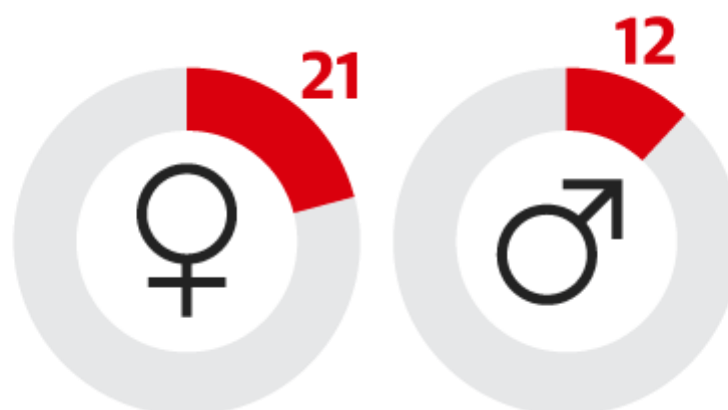
1 av 5 i åldern 16–24 år har utsatts för brott av en nuvarande eller tidigare partner.



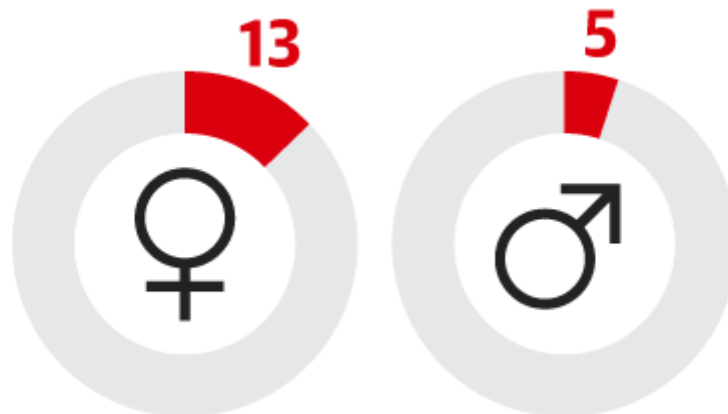
Uppdelat efter kön har 23 procent av tjejerna och 14 procent av killarna blivit utsatta för fysiskt, psykiskt eller sexuellt våld.



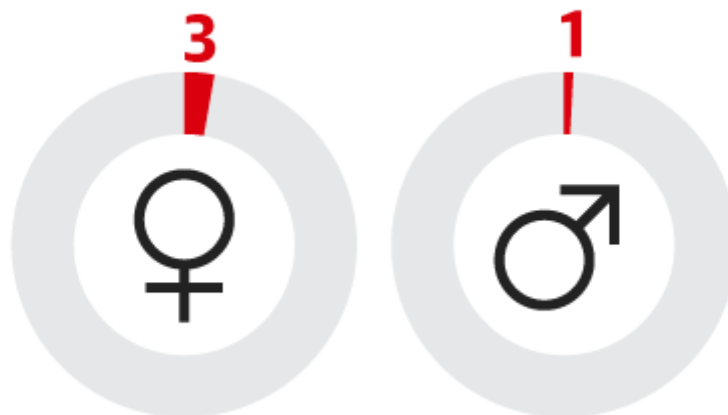
Av dessa hade 21 procent av tjejerna och 12 procent av killarna blivit utsatta för psykiskt våld.



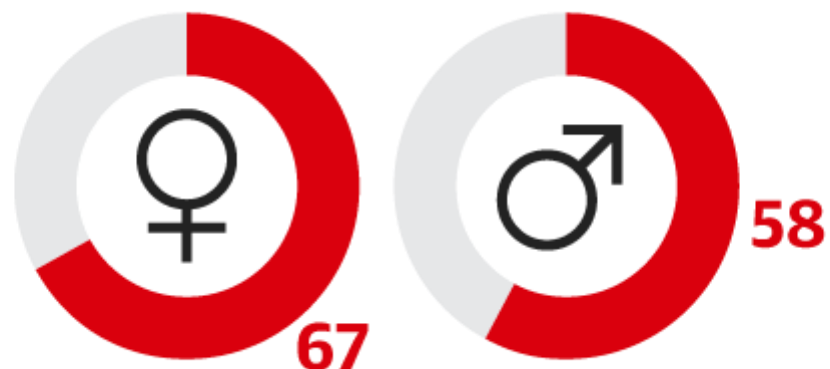
Knappt 13 procent av de utsatta tjejerna och drygt 5 procent av de utsatta killarna hade blivit utsatta för **fysiskt våld, inklusive visst sexuellt våld**.



3 procent av de utsatta tjejerna hade upplevt **sexuellt tvång**, bland killarna var det 1 procent.



Bland dem som utsatts för **parrelaterat våld** hade 67 procent av tjejerna och 58 procent av killarna utsatts för **upprepat psykiskt våld** ...



... och 36 procent av tjejerna och 20 procent av killarna hade utsatts för **upprepat fysiskt våld**.

Fakta. Så jobbar polisen med våld i ungas relationer

Om ett brottsoffer eller en förövare är under 18 år styr andra regelverk och lagar än om personen varit myndig. Bland annat krävs att utredningen ska vara klar inom tre månader. Inom Polismyndigheten finns det grupper som arbetar specifikt med ungdomar, som tillhör lokalpolisområdena i landet. Men också den egna sektionen Brotts i nära relation, som utreder brott mot både barn och vuxna.

Förr hade polisen familjevåldsenheter, i dag har de sektioner för brott i nära relation. Tidigare konkurrerade dessa brott mot resten av brottsligheten, och man tvingades ofta ta resurser från brott mot barn till andra ärenden. Nu har polisen i stället öronmärkt resurser för dessa brott.

Källa: Lena Holmstedt, förundersökningsledare polisen

BRÅ Fakta. Vanliga brottstyper i brott i nära relation

Misshandel, olaga hot och våldtäkt är rubriceringar som ofta förekommer i relationsbrott. Ifall dessa brott upprepar sig under en längre period kan de slås ihop till större brottstyper.

Grov fridskränkning

Brottet grov fridskränkning fokuserar på upprepade kränkningar i form av vålds-, frids- eller sexualbrott som begås av en närstående eller tidigare närstående person.

Grov kvinnofridskränkning

Grov kvinnofridskränkning är när brotten (samma som vid grov fridskränkning) begås av en man mot en kvinna med vilken han är eller har varit gift med eller som han bor eller har bott tillsammans med under äktenskapsliknande förhållanden.

För både grov fridskränkning och grov kvinnofridskränkning är straffet fängelse i lägst ett år och högst sex år.

<https://www.dn.se/insidan/det-ar-extra-oroande-nar-det-ar-en-ung-forovare/Barnfridsbrott>

Lagen trädde i kraft 1 juli 2021 och innebär att det blir straffbart att utsätta barn att bevittna brott i nära relation. Ett barn som bevittnar våld blir nu målsägande och har då rätt till målsägandebiträde och skadestånd.

Straffet är fängelse i upp till två år. Vid grovt brott fängelse i lägst nio månader och högst fyra år. Särskild straffskala för ringa brott.

Källa: Polismyndigheten, brottsbalken

Data-bas ska hindra mobbning

Kan man stoppa dålig stämning i klassrummet med hjälp av en jättelik data-bas? Det tror organisationen Friends, som arbetar mot mobbning och andra kränkningar.

Enligt lagen måste alla skolor arbeta aktivt mot kränkningar och diskriminering. Ändå blir många barn utsatta. Barnrättsorganisationen Friends har startat ett projekt, Mobbningens digitala tvilling. Där ska AI (artificiell intelligens) användas mot mobbning. KP talade med Friends forskningschef Magnus Loftsson.

DETTA ÄR AI

- Artificiell intelligens (AI) är förmågan hos dataprogram att efterlikna människans

intelligens. Det kan handla om att kunna dra slutsatser, att lösa problem och att planera.

- Organisationen Friends driver AI-projektet ihop med Örebro universitet och Tietoevry, ett stort IT-företag.
- Det kommer att ta flera år innan databasen är helt färdig.

Vad är en digital tvilling?

– Det är en digital kopia av något som finns i verkligheten. I det här fallet ett klassrum. Vi kommer att titta på sådant som har betydelse för stämningen: Finns det ordningsregler, är läraren både omtänksam och lagom sträng, hur fungerar skolans ledning? Vi matar in uppgifterna i en databas och kan sedan

komma med förslag om hur man hindrar mobbning. Med en digital tvilling kan man beräkna vad det kan bli för problem innan de uppstår.

Vilka problem kan göra att mobbningen ökar?

– Det kan vara sådant som händer i skolan eller i kommunen. Till exempel om skolan byter rektor flera gånger på kort tid. Eller om det blir nedskärningar och mindre personal i skolan.

Hur är databasen mer tänkt att funka?

– Enligt lagen ska alla skolor ha en plan mot diskriminering och kränkande behandling. Skolan är skyldig att uppdatera den planen varje år. Databasen ska kunna hjälpa skolorna att på ett enkelt sätt ta in enkätsvar från eleverna och analysera dem.

Undersökningar visar att det blivit mer mobbning i skolorna än tidigare.

Vad beror det på?

– Det finns ingen forskning som kan förklara det. Lite kan det bero vad man menar med mobbning, man har ett vidare begrepp än förr. Många elever utsätts för enstaka kränkningar. Men man räknar också med att 7–8 procent är utsatta för mobbning upprepade gånger. Ökningen kan bero på att skolor arbetar mindre med de här frågorna än tidigare.

Vad ska man göra om man är mobbad?

– Man ska prata med sina föräldrar eller någon annan vuxen man har förtroende för, och be dem att lyssna noga. Den vuxna ska sedan se till att det görs något åt problemet. Inget barn ska behöva utsättas för kränkningar. Och skolan måste agera för att kränkningarna ska upphöra. Så säger lagen.

Och om någon annan i skolan blir det?

– Om du vågar, så säg ifrån direkt. Om inte så kolla med personen efteråt hur hen mår. Det betyder mycket att någon gör det. Och berätta vad som hänt för din förälder eller för läraren. Det är inte att skvallra.

<https://www.kpwebben.se/data-bas-ska-hindra-mobbning/>

Stora skillnader mellan kvinnor och män

	kvinnor%	män%
andel fastigheter ägda av	36	64
privatägda bilar	34	66
mark som ägs	18	82
pandemistöd korttidsarbete	26	74
omsättningsstöd	30	70
privatägd skog	38	62
börs vdar	10	90
linjechefer	17	83
ledningsgrupper	27	63
totalt aktieägande	4	96
investeringar i riskkapital	1	99

di.se (8 mars granskning)

Microsoft testade fyradagarsvecka – ökade produktiviteten med 40 procent

2 300 anställda i Japan slapp jobba fredagar i en hel månad. Nästan alla gillade det – och jobbet blev inte lidande. Kortare arbetstid kan löna sig för arbetsgivaren också. Det visar åtminstone ett experiment som Microsofts japanska lokalkontor genomförde i somras.

Under augusti månad fick bolagets 2 300 anställda betald ledighet varje fredag, och det fem veckor långa experimentet verkar ha blivit succé, rapporterar Mashable med hänvisning till nyhetssajten Nikkei.

När Microsoft nu summerat resultaten visar det sig att de anställdas produktivitet ökade med nästan 40 procent jämfört med samma period förra året. I det här fallet definieras produktivitet som försäljning per medarbetare.

En bidragande orsak kan ha varit att Microsoft samtidigt satte en ambition om att korta alla interna möten till max 30 minuter.

Samtidigt som produktiviteten ökade minskade bolagets elräkningar med drygt 23 procent för augusti, eftersom kontoren kunde hållas stängda en extra dag. Antalet utskrifter minskade också med knappt 59 procent.

Föga förvånande ska drygt 92 procent av de anställda ha uppgett i en medarbetarundersökning att de uppskattade den kortare arbetsveckan.

Microsoft Japan uppges ha som plan att återupprepa experimentet nästa sommar, och eventuellt även utöka det till en längre period.

<https://www.nyteknik.se/karriar/microsoft-testade-fyradagarsvecka-okade-produktiviteten-med-40-procent-6977302>

Nätjätten Amazon inför ett test med 30 timmars arbetsvecka för delar av sin personal. Kritiken har varit hård mot Amazon efter New York Times avslöjade en osund arbetsmiljö där anställda uppmuntrades att arbeta upp emot 80 timmar i veckan. Nu presenterar nätjätten ett pilottest där en liten del av personalstyrkan ska prova förkortad arbetstid, skriver Washington Post.

De arbetsgrupper som testar 30-timmarsveckan ska få samma förmåner som heltidspersonalen, men få gå ner till 75 procent av heltidslönen. Testet utförs med en liten del av personalen som jobbar med teknikprodukter inom Amazons hr-division, skriver Washington Post. En tidning som för övrigt ägs av Amazons vd och grundare Jeff Bezos. <https://www.nyteknik.se/karriar/amazon-infor-30-timmarsvecka-6780013>

Nya Zeeland går om Sverige i demokratiindex

Sverige rankas som världens fjärde mest demokratiska land 2021. Sedan förra året har Nya Zeeland skuttat om Sverige.

Av Afrikas drygt 50 länder är bara ett enda helt demokratiskt, enligt ett årligt index.

1. Norge
2. Nya Zeeland
3. Finland
4. Sverige
5. Island

Democracy Index 2021: the China challenge

<https://www.eiu.com/n/campaigns/democracy-index-2021/>

EU-parlamentet vill skärpa direktivet om lönetransparens

EU Hälften av alla arbetstagare i EU kommer att omfattas av direktivet om transparenta löner ifall Europaparlamentet får igenom sina krav på skärpningar. Ledamöterna kräver bland annat att alla företag med minst 50 anställda ska omfattas av direktivet.

Det här är ingen gyllene lösning, men ett ordentligt steg från parlamentets sida, säger danskan Kira Marie Peter-Hansen från den gröna gruppen, som är en av parlamentets huvudförhandlare i frågan.

Det är sysselsättningsutskottet och utskottet för kvinnors rättigheter som nu fastställt Europaparlamentets ståndpunkter till direktivet. Med stor majoritet, 71 för och 20 emot, vill ledamöterna ha några viktiga förändringar i regleringen.

– I det här förslaget har vi fått rätt balans och verktyg för att ta itu med löneskillnader där de finns, säger Kira Marie Peter-Hansen.

Parlamentet vill ordentligt utöka antalet företag som omfattas av direktivet. Lyckas ledamöterna få igenom en sänkt gräns från 250 till 50 anställda kommer hälften av alla arbetstagare i EU beröras av regleringen, enligt Sirpa Pietikäinen från den konservativa EPP-gruppen.

Hon deltog vid sidan

av Peter-Hansen på torsdagens pressträff med nordiska journalister. Jag är glad över den sänkta tröskeln, säger Pietikäinen, men tillägger att EU måste ställa upp med gratis verktyg som hjälper företagen vid lönekartläggningar.

– Vi vill inte öka administrationen för mindre företag.

Ledamöterna vill se flera andra skärpningar. Om oförklarliga löneskillnader mellan män och kvinnor är högre än 2,5 procent i ett företag måste arbetsgivaren genomföra en lönekartläggning tillsammans med facket. I direktivet är gränsen 5 procent.

Parlamentet vill också förhindra system med hemliga löner genom att förbjuda paragrafer i anställningsavtal som innebär att anställda inte kan tala öppet om sina löner.

Men ledamöterna vill också lyfta fram och belöna företag som har jämställda löner. De kräver en officiell EU-märkning av dessa.

Fritzon (S): ”Vi belyser kollektivavtalen”

Den svenska socialdemokraten Heléne Fritzon sitter i sysselsättningsutskottet och ser förslaget som ett viktigt steg i kampen mot lönegapet mellan könen.

Positivt är att vi lyckats stärka deltagandet av arbetsmarknadens parter och den sociala dialogen i parlamentets förslag till lagstiftning. I förslaget belyser vi även vikten av kollektivavtalens roll, säger hon i en skriftlig kommentar till Arbetsvärlden.

Ett av de bästa sätten att komma till rätta med löneskillnader mellan könen är genom kollektivavtal, understryker Fritzon.

– Det har vi tydliggjort i lagstiftningen. Jag beklagar dock att vårt förslag om att ge arbetsmarknadens parter möjlighet att genom kollektivavtal göra avvikelser ifrån vissa delar i lagstiftningen inte kom med i utskottens ståndpunkt.

Heléne Fritzon hoppas att den frågan kan lösas i de kommande förhandlingarna om direktivet slutliga utformning, liksom andra problem som de svenska parterna på arbetsmarknaden ser med förslaget

Dahl: "Parlamentet förvärrar förslaget"

Svensk Näringsliv har kraftfullt motsatt sig direktivet. Det hotar den svenska modellen på samma sätt som direktivet om minimilöner är ett hot.

– Parlamentets position försämrar och förvärrar förslaget till direktiv om man ser det ur den svenska modellens perspektiv. Vår ståndpunkt är att Sverige har ett utvecklat skydd på det här området, säger Mattias Dahl, vice vd på Svenskt Näringsliv till Arbetsvärlden.

Arbetsgivarna har i en debattartikel för över ett år sedan varnat för direktivet och kallat det ett grundskott mot en väl fungerande partsmodell. De har också varnat för att direktivet både kan skada tillväxten och leda till omfattande byråkrati.

– Liksom i frågan om minimilöner delar vi i frågan om jämställda löner den politiska ambitionen och målsättningen i EU. Jämställda löner är en fråga som vi har jobbat väldigt länge med i Sverige. Jämfört med andra europeiska länder har vi kommit otroligt långt, men inte hela vägen. Vår modell har visat sig vara mer framgångsrik än andra om man ska uppnå dessa mål, säger Mattias Dahl.

Facket svalt positiva

Från den fackliga sidan, TCO, LO och Saco, har man ställt sig bakom ett direktiv på området. Däremot är man kritisk till utformningen av vissa delar i direktivet. PTK och LO delar Svenskt Näringslivs kritik på ett antal punkter.

Dessutom har svenska och danska arbetsgivare inom näringslivet gemensamt skrivit till EU-kommissionen, ministerrådet och Europaparlamentet och bett dem lugna ner tempot i arbetet. Parterna efterlyser mer tid för analys.

Men brevet från november förra året påverkade inte ministerrådets dagordning, utan några dagar senare ställde sig rådet bakom ett direktiv och sade sig vara berett till förhandlingar med parlamentet.

Nordmark tvingades rösta nej

Den svenska regeringen röstade emot förslaget i ministerrådet. Regeringen hade tvingats till sin ståndpunkt av en majoritet i riksdagens EU-nämnd bestående av de borgerliga partierna och Sverigedemokraterna. Om arbetsmarknadsminister Eva Nordmark fått igenom sin vilja hade Sverige deltagit aktivt i processen för att

få ett direktiv som är mer anpassat till vår partsmodell.

I början av april kommer hela Europaparlamentet rösta om den ståndpunkt som utskotten är överens om, men den omröstningen är mer av formell karaktär.

Därefter kan förhandlingar mellan parlamentet och ministerrådet om direktivets slutliga utformning inledas.

<https://www.arbetsvarlden.se/eu-parlamentet-vill-skarpa-direktivet-om-lonetransparens/>

EU parlamentets direktiv om transparanta löner

På torsdagen beslutade Europaparlamentet att inleda förhandlingar med rådet om ett direktiv som ska garantera att alla arbetstagare i EU får en rättvis och tillräcklig minimilön.

Parlamentet godkände det [förhandlingsmandat som utskottet för sysselsättning och sociala frågor redan hade gett grönt ljus till](#). Texten antogs med 443 röster för, 192 röster emot och 58 nedlagda röster. Förhandlingarna om den slutgiltiga lagen kan inledas så snart rådet har godkänt sin egen ståndpunkt.

Utkastet till nytt EU-direktiv syftar till att säkerställa en miniminivå för löneskydd i alla medlemsländer för att garantera en anständig levnadsstandard för arbetstagare och deras familjer. Det ska uppnås genom att antingen införa en lagstadgad lön (den lägsta lön som tillåts enligt lag) eller genom att låta arbetstagare förhandla om lönerna med sina arbetsgivare.

Parlamentet vill också att EU-länder i vilka mindre än 80 % av arbetskraften har tillgång till kollektivförhandlingar måste vidta aktiva åtgärder för att främja detta verktyg.

Bakgrund

[Sysselsättningsutskottets beslut](#) att inleda överläggningar med rådet tillkännagavs vid öppnandet av plenarsammanträdet i Strasbourg i måndags. Eftersom fler än 71 ledamöter hade motsatt sig beslutet senast vid midnatt på tisdagen lades en omröstning om mandatet till på dagordningen.

<https://www.europarl.europa.eu/news/sv/press-room/20211119IPR17718/minimiloner-gront-ljus-for-att-inleda-forhandlingar-med-radet>

nytt rättsfall

könsdiskriminering att inte låta hushållsarbetare få arbetslöshetsförmåner, mål C-389/20. Även om samma arbetslöshets regler gäller för alla hushållsarbetare oavsett kön kan det vara indirekt diskriminerande mot kvinnor när det är en betydligt större andel kvinnor än män som är hushållsarbetare. Det fastslog EU domstolen i en dom rörande Spaniens arbetslöshetsregler.



Vårhälsningar från Ann-Katrine

