



Nyhetsbrev juni/juli 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>

”sökandet efter sanning är som jordgubbsplockning. Man missar mycket, om man bara närmar sig från ett håll”

Ur ”Reflektioner”

Nya Lathunden för jämställdhet, SCB, har kommit den 21 juni

https://www.scb.se/contentassets/b3ba3d3ad7a74749936c7fd2e3b4bee6/le0201_2021b22_x10br2201.pdf

Framtidsföretagen år 2022, Universum

I korthet:

Förväntad månadslön för kvinnor per månad= 35.519

Förväntad månadslön för män per månad= 37.995

Löneskillnad mellan kvinnor och män=7%

Skulle du kunna tänka dig att flytta för dit första jobb?

33% ja utomlands

27% ja inom Sverige

17% ja inom regionen

16% nej

Skulle du utesluta en arbetsgivare utan hållbarhetstänk?

Ja 35% nej 32% vet ej 32%

Viktigaste attributen

1. Hög framtida inkomst
2. Säker anställning
3. Goda referenser för framtida karriär

Här är företagen som mest associeras med hållbarhet

1. IKEA
2. Vattenfall
3. Oatley
4. Tesla
5. WWF

66% är intresserade av att Jobba på distans och vill

Jobba hemifrån , 1,7 dagar per vecka

Topp arbetsgivare för ekonomer

1. Spotify
2. Google
3. Avanza
4. Klarna
5. IKEA

Topp arbetsgivare för data/it

1. Spotify
2. Google
3. Microsoft
4. Volvo cars
5. Klarna

Topp arbetsgivare för juridik

1. Åklagarmyndigheten
2. Mannheimer swartling
3. Sveriges Domstolar
4. Utrikesdepartementet
5. Polismyndigheten
6. FN

Topp arbetsgivare för civilingenjörer

1. Google
2. Volvo cars
3. Polestar
4. Spotify
5. Volvo group

Anmälan till webinarium 29 10-11 juni genom länken.

[Nordic Students Ranking 2022 - Universum \(universumglobal.com\)](https://universumglobal.com)



Dystra statistiken – 12 kvinnor misstänkts ha mördats i år Foto: Lisa

Arfwidson/SvD/TT, Jessica Gow/TT, Cornelia Schauer mann/SVT

19 mördade kvinnor på ett år – trots regeringens satsning

UPPDATERAD 16 JUNI 2022PUBLICERAD 16 JUNI 2022

För ett år sedan tog regeringen krafttag mot mäns dödliga våld mot kvinnor med ett åtgärdsprogram på 40 punkter.

Sedan dess har 19 misstänkta mord på kvinnor begåtts av män de haft en relation med – och hittills i år nästan lika många som under helåret 2021, visar en kartläggning som SVT Nyheter har gjort.

– Det här året har börjat väldigt dåligt, säger ansvarig minister Morgan Johansson till SVT.

2021 var året då mäns dödliga våld mot kvinnor hamnade på politikernas agenda. Regeringen presenterade då ett åtgärdsprogram med bland annat straffskärpning, förebyggande åtgärder och utökad stöd åt kvinnojourer. Vid årsskiftet utökades paketet till 99 punkter.

- Vi ser inte att de här politiska satsningarna leder fram till att kvinnor och barns liv räddas, säger Olga Persson ordförande för kvinnojourernas riksorganisation Unizon.

Dystert år

Trots krafttagen ser facit i år hittills dystert ut. Det utreds 12 fall av misstänkta mord på kvinnor – under helåret 2021 var det 14.

– Det är därför ännu viktigare att alla de åtgärder vi förbereder och drivit igenom kommer på plats, säger justitieminister Morgan Johansson.

Enligt Unizons ordförande saknas fortfarande stöd i kommunerna för att kvinnor ska orka anmäla sin förövare.

– Om inget händer med den misstänkte förövaren så skapar det en känsla av att du inte är trodd och inte heller kan få skydd. I kommunerna brister skyddet till kvinnor och barn. Både akut och på lång sikt, säger Olga Persson.

Sambo knivhögg gravid

För några veckor sedan föll dom i ett av de 19 fallen som inträffat sedan regeringens åtgärdsprogram presenterades. Här är ett utdrag ur domen:

”Han vaknade med en känsla av hopplöshet. Gick till köket och hämtade en kniv. Kanske en kökshandduk också. När han kom tillbaka till sovrummet låg

hon kvar på sin sida av sängen. Han tror att han höll för hennes mun. Han tror att hon rev honom på armen. Sedan blev allt svart. Han högg henne med kniven, minns inte hur mycket, men såg att hon var skadad. När han gick därifrån klev han i blod. Han åkte och köpte cigaretter och coca-cola sedan ringde han polisen och anmälde sig själv”.

Mannen dömdes till livstids fängelse för mord på sin sambo som var gravid med deras gemensamma barn. Domen har ännu inte vunnit laga kraft och kan fortfarande överklagas.

<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/misstankta-kvinnomorden-okar-trots-regeringens-storsatsning>

Inkludering handlar om konkurrenskraft på sikt

Från toppjobb på Ica till riskkapitalvärlden. Caroline Farberger ger sig ut i delvis okänd terräng, men har ett tydligt fokus. ”Mångfald och inkludering handlar om den långsiktiga konkurrenskraften i svenskt näringsliv.”

Hon var först bland svenska näringslivstoppar att berätta om att gå från att leva som man till att leva som kvinna. 2018 blev Carl Farberger Caroline Farberger.

Efter det har inkludering, mångfald och jämställdhet blivit hennes hjärtefrågor. Och när hon nu lämnar toppjobbet i försäkringsbranschen för

riskkapitalbolaget Wellstreet är det en minst sagt ojämsställd del av näringslivet hon ger sig in i.

Kartläggningar från [stiftelsen Allbright](#) och [Dagens industri](#) visar båda att andelen riskkapital som går till kvinnor är runt 1 procent. Enligt Allbright beror det delvis på att kvinnor som söker kapital i högre grad får riskminimerande frågor från investerare, medan män får framåtsyftande frågor.

– Det ser riktigt dåligt ut i det nya näringslivet. Det gör att det kan upplevas svårare att känna samhörighet med branschen som kvinna, eller om man har utländsk bakgrund. Det är därför det är så viktigt med representation.

Caroline Farberger hoppas att hennes eget steg över till riskkapitalvärlden kan bidra med just det. Wellstreet är ett ungt bolag, grundat 2016, som investerar i techbolag i ett tidigt skede. Investeringarna sker delvis tillsammans med Amazon och Google.

– Sedan det blev offentligt att jag skulle börja på Wellstreet har många entreprenörer hört av sig, med kraftig övervikt av kvinnor. Det visar att representation spelar roll. Det kan kännas mer lättillgängligt att prata med en person som är mer av samma sort som sig själv.

Och det handlar inte bara om att hitta fler kvinnor, utan även om exempelvis den geografiska representationen.

– Vi måste anstränga oss extra mycket med att hitta entreprenörer från hela det svenska samhället. Vi tror att entreprenörskraften finns starkt överallt. Men vissa delar av samhället, som utanför storstädernas stadskärnor, måste vi jobba extra mycket med.

Är det inte naturligt att en person som pluggat på Handels har en lättare väg in till riskkapitalvärlden än någon från en utsatt förort?

– Det är lättare för den personen att känna samhörighet med riskkapitalet. Och den personen har nog blivit skolad i att framställa sig själv och pitcha. Den som inte har den skolningen kan behöva extra hjälp. Men entreprenörskraften finns i hela samhället.

Och hur ska Wellstreet göra?

– Ett exempel av många är att Wellstreet har engagerat sig i Shift, ett slags motsvarighet till Draknästet fast inriktat mot förorten och underrepresenterade entreprenörer, där jag och min kollega Mikael Wintzell kommer att vara "drakar" i finalen under Järvaveckan.

Rollen som entreprenör kräver mycket tid och engagemang, och passar väl därför inte alla?

– De entreprenörer som vi är attraherade av är sådana som brinner för sin affärsidé. Samtidigt har varje entreprenör sina unika förutsättningar. Det som skiljer Wellstreet från många andra är tiden vi lägger ner på att stötta och tillhandahålla ett nätverk av experter. Jämfört med andra är vi mer "hands on".

Vissa skulle säga att bolag ska koncentrera sig på att tjäna pengar, snarare än på mångfald och inkludering?

– Men mångfald och inkludering är en affärsfråga. Om vi bara har personer av en sort i ledningsgruppen, då kommer vi att sakna koppling till stora kundgrupper. Du blir en mer innovativ organisation om du samlar fler perspektiv runt bordet. Det är en fråga som handlar om den långsiktiga

konkurrenskraften i svenskt näringsliv, vi måste ta tillvara hela kompetensbasen som finns i Sverige.

Vad måste till för att det ska ske?

– Vi behöver gå från att säga att den som är underrepresenterad ska stöttas medan andra kan fortsätta som tidigare. Det är den som tillhör normen som har ansvar att driva på för en inkluderande kultur. Där har ledningen har en väldigt viktig funktion.

Hur gör du själv i ditt ledarskap?

– Jag som ledare måste ta ansvar för att samla personer runt mig som är av olika sort, och har olika synsätt. Det kan vara jobbigt, diskussionerna kan bli längre, men jag som ledare har en tro på att vi kommer att fatta bättre beslut då. Ju mer annorlunda en annan person är, desto viktigare är det att lyssna på den. Inkludering är en aktiv handling, säger Caroline Farberger.

– Sen måste jag vara försiktig med att berätta hur jag själv vill göra något innan jag frågar mitt team. Mycket handlar om att chefen behöver undvika frestelsen att utnyttja sin makt för att driva igenom sina egna åsikter.



Är kvotering ett bra sätt för att komma tillrätta med snedvridningen?

– Jag är för att mäta för att skapa synlighet över hur långt eller inte långt vi har kommit. Men jag är emot kvotering. Genom kvotering skulle vi göra den som blir kvoterad en otjänst, genom att få dem att framstå som mindre kompetenta än vad de faktiskt är.

Vad säger du till dem som anser att grunden till ojämställdheten inom näringslivet är att kvinnor är mindre intresserade av makt och pengar än män?

– Jag förstår frågan, eftersom jag själv levde som man i många år under den falska föreställningen. Det jag missade då var att se de osynliga hinder som finns för kvinnor i näringslivet. Jag missade alla strukturer som är byggda för att passa män. Kvinnor kan alltför ofta ställas inför valet att göra karriär på männens villkor, eller tvingas välja bort karriären för ett liv som är mer för dem, säger Caroline Farberger.

– Se på dem som tar examen i juridik och ekonomi i Sverige, där är fördelningen med svag övervikt för kvinnor. Men vi tappar dem längs vägen. Kvinnor är intresserade av ekonomi och karriär, men inte på männens villkor.

<https://www.svd.se/a/pW8vPj/caroline-farbergers-fokus-pa-wellstreet-vill-ge-kvinnor-riskkapital>

Chefers arbetsmiljö inspekteras

Arbetsmiljöverket gör en stor inspektionsinsats av arbetsmiljön hos första linjens chefer i privat sektor. Insatsen syftar till att förbättra chefernas arbetsmiljö och fokuserar på bland annat arbetsbelastning och arbetstider.



Malin Cato, projektledare på Arbetsmiljöverket.

Enligt Arbetsmiljöverkets egen statistik ligger brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön bakom en stor del av den arbetsrelaterade ohälsan i Sverige. Första linjens chefer, det vill säga operativa chefer som är närmaste

chef över en majoritet av medarbetarna, pressas många gånger både uppifrån och nerifrån i organisationen. Detta kan leda till ohälsa och sjukdom.

– Vi träffar ofta första linjens chefer när vi inspekterar arbetsmiljön för deras medarbetare. Nu är det chefernas egen arbetsmiljö vi ska inspektera. Under insatsen fokuserar vi på områden som berör arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling, säger Malin Cato på Arbetsmiljöverket, som projektleder insatsen.

Sex av tio chefer har svårt att koppla bort jobbet på fritiden och lika många anser att de måste vara tillgängliga på telefon efter arbetstid, enligt myndighetens senaste arbetsmiljöundersökning. Därutöver uppger hälften av cheferna att de förväntas läsa jobbmejl på sin fritid.

– Chefer glöms ofta bort i det systematiska arbetsmiljöarbetet, och om cheferna inte mår bra har de också sämre förutsättningar att leda sina medarbetare. Ett hållbart arbetsliv måste inkludera alla på arbetsmarknaden, säger Malin Cato på Arbetsmiljöverket.

900 inspektioner

Myndigheten kommer bland annat att inspektera konsultverksamheter och reklambyråer samt olika slags huvudkontor inom privat sektor. Det är branschområden som vi bedömer behöver förbättra sina kunskaper inom arbetsmiljöfrågorna.

– Chefer som får ett bra stöd och hjälp med ett fungerande arbetsmiljöarbete, har också möjlighet att stötta sina medarbetare. Det ger i sin tur friskare arbetsplatser, säger Malin Cato på Arbetsmiljöverket.

Inspektörerna kommer att genomföra 900 inspektioner över hela landet.
Besöken sker på den fysiska arbetsplatsen.

– Samverkan mellan arbetsgivare och skyddsombud är en viktig pusselbit för en god arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv. Därför är vi angelägna om att båda funktionerna deltar vid inspektionen. Ingen ska bli sjuk, skadas eller dö av jobbet, säger Malin Cato på Arbetsmiljöverket.

<https://www.av.se/press/chefers-arbetsmiljo-inspekteras/>

Högre bonus för manliga börsbolagschefer



Manliga chefer får betydligt mer i plånboken jämfört med sina kvinnliga kolleger. Arkivbild. Foto: Henrik Montgomery/TT

Kvinnor som är vd för börsnoterade bolag tjänar i genomsnitt nära en fjärdedel mindre än sina manliga kolleger. Dessutom minskade antalet kvinnliga vd:ar under förra året, visar en ny undersökning.

Grundlönen för en kvinnlig börs-vd låg förra året på strax över 5,2 miljoner kronor, vilket är 8 procent under den genomsnittliga lönen för en man i samma position.

Den totala lönen, där även bonusar inkluderas, landade på drygt 9,1 miljoner för kvinnor – 27 procent mindre än männens genomsnittlön på nära 12,5 miljoner.

Vad gäller grundlönen skulle en del av förklaringen till glappet kunna ha att göra med att kvinnor generellt har lägre lön än män innan de kliver på en vd-post, säger Erika Andersson, vd på konsultbolaget Novare Pay som tagit fram statistiken.

– Vi ser att den här skillnaden i lön märks även längre ner i organisationen, så det skulle kunna vara en faktor.

När det kommer till totallönen är det svårare att hitta uppenbara faktorer som kan tydliggöra orsakerna bakom det stora gapet. Enligt Erika Andersson finns det inga tydliga mönster gällande exempelvis bolagens storlek som kan ge tillfredsställande svar.

– Vi har gjort alla möjliga körningar i vår data och skillnaden finns för både små, medelstora och stora bolag. Det gäller både för börsen i stort men också om man tittar på respektive index baserat på bolagsstorlek.

– Man kan alltså inte förklara det med att kvinnor exempelvis är vd för mindre bolag.

Undersökningen visar även att andelen kvinnliga styrelseordföranden under 2021 gick ner till totalt 8 procent, en minskning med 3 procentenheter jämfört med året före.

– Fram till 2020 såg vi en ihållande positiv trend under sju år, men nu har den brutits och det är särskilt tråkigt att det är i de största bolagen som vi sett det största tappet, säger Erika Andersson.

Hon anser att näringslivet måste arbeta brett för att uppnå ett högre mått av jämställdhet. Som exempel på hur det detta skulle kunna gå till nämner hon bland annat en genomlysning av lönesättningen längre ner i organisationen.

– Här skulle man helt enkelt behöva jobba med tydliga att tydliggöra kriterier för lönesättning och att man utbildar chefer på det här området och skapar tydliga strukturer.

Om det inte sker en påtaglig förändring kan det få negativa konsekvenser på sikt, spår Erika Andersson.

– Jag tror att det här är väldigt viktigt för att kunna attrahera medarbetare. Det är inte längre modernt att det är en övervägande andel män som har makten i bolagen.

Stora skillnader

Genomsnittlig grundlön per år för en börsvd 2021

Män: 5 700 106 kronor

Kvinnor: 5 260 545 kronor (-8 procent)

Genomsnittlig totallönn (inklusive bonus) per år för en börsvd 2021

Män: 12 494 400 kronor

Kvinnor: 9 161 196 kronor (-27 procent)

Andelen föreslagna kvinnliga styrelseordföranden

2020: 11 procent

2021: 8 procent

Andel föreslagna kvinnliga styrelseledamöter:

2020: 35 procent

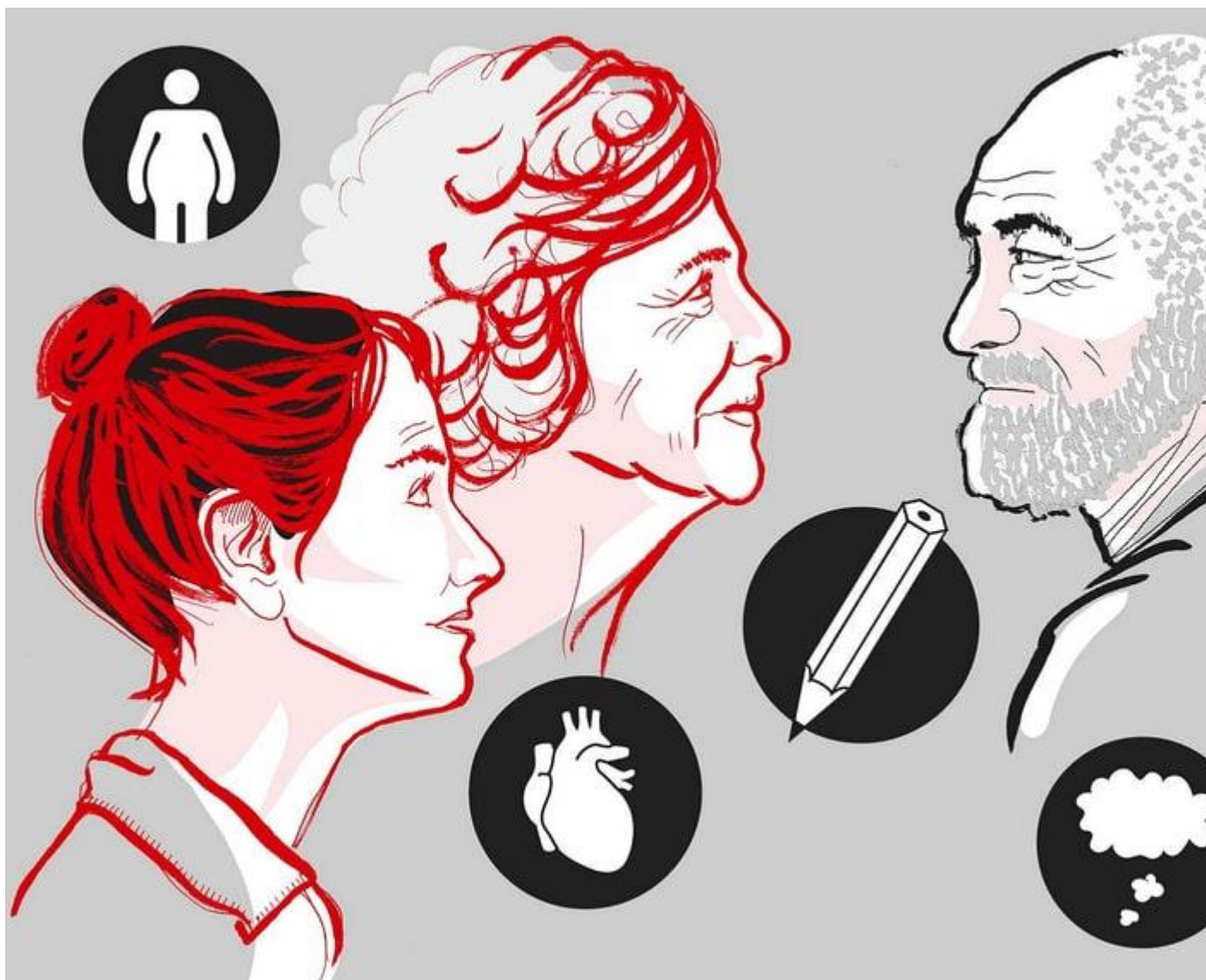
2021: 33 procent

Statistiken bygger på samtliga bolag noterade på Nasdaq OMX Stockholm Small, Mid, Large Cap.

Källa: Konsultbolaget Novare Pays undersökning "På tal om lön"

<https://www.svd.se/a/v5oVdl/hogre-bonus-for-manliga-borsbolagschefer>

Så ojämlik är hälsan – välutbildade lever längre och är friskare



Enligt Folkhälsomyndigheten kommer det bli svårt att nå regeringens mål för 2048 – att undanröja hälsoskillnader som går att påverka. Illustration: Jenny Alvé

Hur vi mår och hur länge vi lever går hand i hand med vilken socialgrupp vi tillhör.

Det blir svårt att nå regeringens mål för 2048 – att undanröja hälsoskillnader som går att påverka.

– Förändringen går inte tillräckligt snabbt, säger Karin Engström, utredare på Folkhälsomyndigheten.

Högutbildade skattar oftare sin hälsa som god, de tränar mer, är mindre överviktiga, löper mindre risk att dö i hjärt- och kärlsjukdomar och lever i snitt sex år längre än de med låg utbildning. Och klyftan i medellivslängd har växt 2000-2020, [enligt SCB](#). Medan högutbildade män lever 2,7 år längre, blir lågutbildade bara 1,7 år äldre. Kvinnor med hög utbildning lever 1,9 år längre, men lågutbildade drabbades så hårt av pandemin att deras medellivslängd sjönk något.

– Det har i sin tur att göra med skillnader i livsvillkor och levnadsvanor mellan hög- och lågutbildade. Låginkomsttagare och lågutbildade drabbades också mer av pandemin, säger Bo Burström, professor i socialmedicin på Karolinska institutet i Stockholm.

I fjol var medellivslängden 84,8 år för kvinnor och 81,2 år för män.

Även om allt fler svenskar skattar sin hälsa som god och dödligheten i hjärt- och kärlsjukdomar och cancer minskar över tid så syns skillnaderna tydligt i Folkhälsomyndighetens [senaste årsrapport](#).

79 procent av de högutbildade uppgav i fjol att hälsan var god, mot 62 procent av de lågutbildade. Fler yngre kvinnor uppgav att de led av stress och lätta psykiska besvär 2021 än 2006 och för lågutbildade är risken för förtida död vanligare.

Folkhälsomyndigheten skriver i rapporten att vi med dagens takt inte når [regeringens mål](#) från 2018 om att ”skapa samhällsliga förutsättningar för

en god och jämlik hälsa i hela befolkningen och att sluta de påverkbara hälsoklyftorna inom en generation” till 2048.

– Det är första gången vi skriver det så tydligt i rapporten. Ojämligheten kvarstår i vissa fall och ökar i några. Det är för tidigt att dra några slutsatser om indirekta hälsoeffekter av pandemin men det är viktigt att se om det ger långsiktiga konsekvenser, säger Karin Engström, utredare på Folkhälsomyndigheten.



Utvecklingen tar tid att vända eftersom hälsoprocesser pågår under hela livet och samspelar med förutsättningar som uppväxt, familj, skola, arbete och boende. Bo Burström påpekar att regeringen ännu mer måste fokusera på sina folkhälsopolitiska mål och följa upp åtgärder.

– Man behöver en strategi för vem som ska göra vad, och en instans som samordnar och driver detta arbete över olika samhällssektorer.

Tar politikerna ojämlikheterna i hälsa på allvar?

– Tyvärr ser man inte några åtgärder som skulle tyda på att politikerna tar utvecklingen på allvar. Det skulle krävas mer genomgripande åtgärder på flera områden: Bra uppväxtvillkor, likvärdig skola, arbete och sysselsättning för alla, bostäder med rimlig hyra och att hälso- och sjukvården fokuserar på de med större behov. Våra välfärdssystem måste fokusera mer på de som behöver dem mest, för att kompensera skillnader i förutsättningar och behov.

Socialdemokraterna har haft ansvaret för folkhälsan sedan regeringsskiftet 2014. Lena Hallengren (S) är socialminister sedan 2019.

– Hälsan i befolkningen är generellt god, men det finns fortsatt stora hälsoskillnader mellan olika grupper. Det har blivit tydligt inte minst under pandemin. Det är en signal om att vi måste arbeta hårdare för att utjämna hälsoklyftorna i samhället, säger hon.

Varför har ni inte lyckats?

– För att uppnå en god och jämlik hälsa krävs att människor har jämlika livsvillkor. Vi måste stoppa de växande klyftorna. Det krävs en kraftsamling från hela samhället för att vända utvecklingen. De riktade insatserna behöver bli fler och det förebyggande arbetet mer omfattande med fokus på goda och jämlika uppväxtvillkor. Många samhällsaktörer måste hjälpas åt i det arbetet: Skolor, föreningsliv, privata aktörer och myndigheter.

www.Folkhalsomyndigheten.se

<https://www.dn.se/ekonomi/sa-ojamlig-ar-halsan-valutbildade-lever-langre-och-ar-friskare/>

HR- och personalchefer mest sjukskrivna

Chefers sjukfrånvaro ökar kraftigt. Extra utsatta är kvinnliga chefer.

– Vårt sätt att arbeta i dag är ohållbart, säger Akavias ordförande Lee Wermelin som öppnar för att arbetsgivare bör rankas utifrån hur de arbetar med att minska den psykiska ohälsan.

Oavsett vilka variabler eller vilka branscher som undersöks är svaret nästan alltid detsamma: kvinnliga chefer mår sämre och är sjukskrivna i betydligt större utsträckning än sina manliga kollegor. Ibland är det frågan om mycket stora skillnader.

Härom året konstaterade till exempel företagshälsan Previa att chefers frånvaro på grund av psykisk ohälsa ökade med över 500 procent under perioden 2014–2018 och allra mest bland kvinnliga chefer.

Chefers sjukfrånvaro ökar kraftigt. Extra utsatta är kvinnliga chefer.

– Vårt sätt att arbeta i dag är ohållbart, säger Akavias ordförande Lee Wermelin som öppnar för att arbetsgivare bör rankas utifrån hur de arbetar med att minska den psykiska ohälsan.

Oavsett vilka variabler eller vilka branscher som undersöks är svaret nästan alltid detsamma: kvinnliga chefer mår sämre och är sjukskrivna i betydligt större utsträckning än sina manliga kollegor. Ibland är det frågan om mycket stora skillnader.

Härom året konstaterade till exempel företagshälsan Previa att chefers frånvaro på grund av psykisk ohälsa ökade med över 500 procent under perioden 2014–2018 och allra mest bland kvinnliga Chefer.

Akavia Aspekts analys av Försäkringskassans statistik över antalet startade sjukfall per 1000 förvärvsarbetande i yrket under åren 2017-2020 visar bland annat:

- Bland lägre it-chefer och chefer inom bank, finans och försäkring är kvinnliga chefer sjukskrivna i mer än dubbelt så stor utsträckning som manliga.
- Även inom andra chefsgrupper, till exempel HR, kommunikation och marknad, är det frågan om mycket stora skillnader, vilket inte minst grafiken här nedan visar.
- Kvinnliga chefer är i genomsnitt sjukskrivna betydligt fler dagar per år än manliga chefer.

Regeringen öppnar för sanktioner mot arbetsgivare som har dålig psykisk arbetsmiljö

Enligt Arbetsmiljöverkets senaste arbetsmiljöundersökning är kvinnliga chefer i högre utsträckning än sina manliga kollegor oroliga för att deras arbete på sikt innebär hälsorisker för dem.

Bland Akavias kvinnliga chefsmedlemmar är det en större andel som någon gång de senaste fem åren varit sjukskrivna eller frånvarande från arbetet på grund av stressrelaterade besvär än bland manliga dito.

Sömnpå problem på grund av arbetsrelaterad stress är dessutom betydligt vanligare bland kvinnliga chefer än manliga, enligt Akavias medlemsundersökning.



Lee Wermelin.– Den psykiska

ohälsan i arbetslivet är ett enormt problem som inte tas på tillräckligt stort allvar. Den drabbar många individer mycket hårt, men leder även till stora ekonomiska kostnader för företag och samhälle. Trots att detta är något som har pågått länge, och dessutom blivit allt värre, vet vi inte riktigt vad problemen beror på, varför människor till exempel blir utbrända. Vi kan tro och gissa, men vi vet i alldeles för liten utsträckning. Det gäller också för vad vi ska göra, säger Lee Wermelin.

Hon menar att den formella ramen med systematiskt arbetsmiljöarbete, OSA-föreskrifter, arbetsgivarens arbetsmiljöansvar och liknande i huvudsak är bra.

– Problemet är implementeringen. Vi arbetar till exempel allt mer gränslöst, och då inte bara i tid och rum. Det är för många av oss svårt att riktigt veta när vi är färdiga med ett arbete. Det går alltid att arbeta lite mer med en utredning, en text eller annan uppgift. Vi blir på något sätt aldrig klara, vilket kan vara stressande.

– Från facklig sida drev vi under lång tid, med inte speciellt stor framgång, frågor som skulle öka de anställdas flexibilitet och möjligheter till distansarbete. När pandemin kom öppnades plötsligt dammluckorna på det här området. Jag hoppas att det inte behövs något som liknar en pandemi för att vi ska få till en förändring och fart på arbetet mot den psykiska ohälsan. Läget är akut. Det är något ohållbart över det sätt som vi arbetar i dag.

Varför är kvinnor extra drabbade?

– Inte heller på den frågan finns det riktigt entydiga svar på. En delförklaring är att kvinnor i större utsträckning än män arbetar i välfärdssektorn där problem är extra stora. En annan är att kvinnor fortfarande utför den största delen av det obetalda hemarbetet.

– Sjukskrivningarna är generellt ungefär 50 procent högre bland kvinnor än bland män. Tror du att vi hade accepterat löneskillnader på 50 procent mellan könen?

Vad tror du?

– Absolut inte. Frågan är då varför vi accepterar så stora skillnader när det gäller sjuktalet.

– Det här är inte bara en fråga för arbetslivet. Vi ser till exempel redan i skolan hur många ungdomar är stressade och mår dåligt. Det gäller inte minst flickor.

Lee Wermelin säger att åren mellan 30 och 39 år kan vara extra kritiska.

– Det är då många bildar familj och skaffar barn. Sverige är fantastiskt tillåtande när det gäller att kombinera barn och karriär, men om jag fortsätter att ha samma förväntningar på mig själv, att jag ska leverera lika mycket som innan jag bildade familj – och det gäller oavsett om jag är man eller kvinna – ökar risken att jag bli sjuk.

– Jag tycker att man under småbarnsåren ska kunna säga till sin arbetsgivare att jag vill ha en föräldraanställning. Det innebär att arbetsgivaren inte kan räkna med mig när det till exempel gäller övertids-, kvälls- och helgarbete utan att det ska drabba min karriär. Man bör också se över ersättningen vid exempelvis vård av sjukt barn. I dag är det ofta den som tjänar minst i en familj som stannar hemma, vilket i allmänhet är kvinnan och innebär en kvinnofälla.

Enligt Akavia Aspekts bearbetning av Försäkringskassans statistik minskar i allmänhet sjukskrivningarna ju högre upp i hierarkin man kommer. Första linjens chefer till exempel, är sjukskrivna i högre utsträckning än mellanchefer, det vill säga chefer som både har chefer under och över sig.

– Tidigare studier som vi har gjort visar på liknande förhållanden. Högre chefer har ofta ett bättre välbefinnande än lägre chefer och medarbetare. Det kan bero på att man som högre chef har större mandat och mer påverkansmöjligheter, vilket är något som främjar det psykiska välbefinnandet, säger Lee Wermelin.

– Extra utsatta är chefer som sitter i en mellanposition. De är underställda uppåt samtidigt som de ska vara chefer nedåt. Det gör att de kan bli klämda mellan olika intressen och krav. Det är viktigt att uppnå ett rimligt förhållande mellan ansvar, kontroll, och mandat. Det är delar som måste hänga samman.

Lee Wermelin säger att arbetsgivare bör bli bättre på att redovisera hur deras personal mår, sjukfrånvaro och vad som görs för att förbättra arbetsmiljön.

– Man skulle till exempel kunna ranka myndigheter och andra arbetsgivare utifrån deras arbete på detta område. Det skulle sätta press på dem, men även innebära viktig information till den som söker arbete. Det blir synligt vilka arbetsmiljöproblem en potentiell arbetsgivare har och vad den gör för att lösa dem – ett slags konsumentmakt i arbetslivet.

I fjol införde Portugal en ny lag som bland annat gör det olagligt för arbetsgivare med fler än tio anställda att kontakta medarbetare efter arbetstid. Den som bryter mot lagen kan dömas till böter.

– Jag tror inte att det är rätt väg för oss att gå. Det är bättre att parterna på arbetsmarknaden gör upp om sådana saker.

Vilken betydelse har allt mer slimmade organisationer för den psykiska ohälsan?

– Det har stor betydelse. Vi har en mycket sammanpressad lönestruktur i Sverige. Det gör att det är dyrt att anställa personal som lastar av och gör en del av exempelvis chefens eller specialistens jobb. Vi har tappat förmågan att delegera.

<https://www.akaviaaspekt.se/ledarskap/hr--och-personalchefer-mest-sjukskrivna/>

Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder

Rådet och Europaparlamentet nådde den 7 juni 2022 en **politisk överenskommelse om en ny EU-lag som främjar en jämnare könsfördelning i börsnoterade företags styrelser.**

Börsnoterade företag bör sikta på att minst **40 procent av icke verkställande styrelseledamöter** eller **33 procent av icke verkställande och verkställande styrelseledamöter** utgörs av det underrepresenterade könet **senast 2026.**

Börsnoterade företag bör sikta på att minst **40 procent av icke verkställande styrelseledamöter** eller **33 procent av icke verkställande och verkställande styrelseledamöter** utgörs av det underrepresenterade könet **senast 2026.**

- [Rådet och Europaparlamentet enas om en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelser \(pressmeddelande 7.6.2022\)](#)

EU vill uppnå en **jämnare fördelning mellan kvinnor och män i börsnoterade företags styrelser.** Endast små framsteg har gjorts och situationen varierar stort medlemsländerna emellan.

Ungefär 60 procent av alla nyutexaminerade från universiteten i EU är kvinnor. Trots detta är kvinnor starkt underrepresenterade i det ekonomiska beslutsfattandet, särskilt på den högsta nivån.

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-16433-2012-INIT/sv/pdf>

Nya rättsfall EU domar

Särbehandling av högpensionstagare ej

diskriminering av män mål nr C-405/20

EU-DOM. Även om det finns fler män än kvinnor som uppstår hög pension i Österrike är det inte diskriminerande att behandla högpensionstagare annorlunda än lågpensionstagare. Det fastslog EU-domstolen i en dom rörande den österrikiska pensionsregeln som innebär att de högsta pensionerna inte årligen justeras uppåt.

Deltidsanställd universitetslärare blev

diskriminerad Mål nr C-265/20

EU-DOM. Förbudet mot att diskriminera deltidsanställda innebär att universitetet i Antwerpen gjorde fel som bara erbjöd heltidsanställda tillsvidareanställning, enligt EU-domstolen.

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.

Tips

- **SCB. Nya lathunden om jämställdhet har kommit idag 21 juni**
https://www.scb.se/contentassets/b3ba3d3ad7a74749936c7fd2e3b4bee6/le0201_2021b22_x10br2201.pdf
- **kolla in IKEA:s satsning på hållbara samhällen,**

<https://h22.ikea.com/where/drottninghog/>



Varför ska arbetsgivare uppmuntra medarbetare att leva jämställt?

Gratis lunch föreläsning 5/9 12-12.30-13.00

8/9 13.00-13.30

anmälan till ann-katrine.roth@euroquality.se



Ha en härlig sommar,

önskar

Ann-Katrine

