



Nyhetsbrev oktober 2022

Ett splittrat Sverige

Valet visade på ett alltmer splittrat Sverige, läs artikel om gapet mellan kvinnor och män, äldre och yngre, stad och land. Vi har nu samma slags konflikter som länge varit tydliga i många andra länder menar fyra forskare.

<https://www.dn.se/debatt/valet-visade-pa-ett-alltmer-splittrat-sverige/>

Ny jämställdhetsstatistik från SCB

Nya lathunden för jämställdhet från SCB, 2022, visar att kvinnor fortsätter att ta ett större ansvar för barn och hem. Kvinnor är också mer välutbildade jämfört med män. Ungdomar med invandrabakgrund oavsett föräldrarnas utbildningsbakgrund tycks mer ambitiösa jämfört med svenska ungdomar och vad gäller

brottslighet är män överrepresenterade. Det enda brott där kvinnor utmärker sig är brott mot förmögenhet, bedrägerier.

- Föräldraledigheten, ersatta dagar fördelas enligt 30 % män och 70 % kvinnor.
- Utexaminerade från universitet och högskolor 63 % kvinnor och 37 % män.
- Elever med utländsk bakgrund och föräldrar med förgymnasial utbildningsnivå, högskoleförberedande program 63 % flickor 37 % pojkar, yrkesprogram 38 % flickor 48 % pojkar att jämföra med elever med svensk bakgrund flickor 44 % och pojkar 32% och på yrkesprogram 56 % flickor och 68% pojkar.

https://www.scb.se/contentassets/b3ba3d3ad7a74749936c7fd2e3b4bee6/1e0201_2021b22_x10br2201.pdf

Nya turordningsregler kan främja eget företagande

Nya regler har införts på arbetsmarknaden och en ny lag om anställningsskydd har börjat gälla. Arbetsgivaren får göra fler undantag än tidigare vid uppsägningar, vilket betraktats som positivt för arbetsgivaren och negativt för arbetstagaren. Men det finns andra effekter. Fyra ekonomiforskare pekar på att när risken för arbetslöshet ökar, ökar också viljan att starta eget. <https://omni.se/forskare-nya-las-kan-ge-fler-egenforetagare/a/zE7O01>

Skolor behöver jobba med läsfrämjande

Läsningen bland barn och unga fortsätter att minska. Det oroar skolinspektionen som granskat 2 slumpvis utvalda skolor för att se hur de arbetar med läsning samtliga behöver utveckla sitt läsfrämjande. Skillnaden mellan elever har också ökat.

Granskningens viktigaste iakttagelser:

Alla skolor i granskningen behöver höja kvaliteten i sitt arbete med läsfrämjande insatser. Det finns samtidigt goda förutsättningar för lärare och rektorer att uppnå mycket av det läsfrämjande syftet med relativt små insatser.

- Skolornas läsfrämjande arbete sker ofta på initiativ av enskilda lärare
- Det saknas en samlad bild av elevernas läsvanor och läsintresse på alla de granskade skolorna
- Samverkan med skolbiblioteket behöver stärkas

- Läsningen får mindre utrymme i undervisningen ju äldre eleverna blir

<https://skolinspektionen.se/aktuellt/nyheter/ny-rapport-lasframjande-arbete-i-grundskolan/>

Fler kvinnor än män

60 kvinnor sitter nu i Nya Zeelands parlament vilket innebär att landets lagstiftande församling för första gången har fler kvinnor än män.

Unga utsätts för misshandel och sexuella kränkningar i skolan

Skolundersökningen om brott beskriver utsatthet för brott samt delaktighet i brott bland elever i årskurs 9. Syftet med undersökningen är att få bättre kunskap om hur vanligt det är att ungdomar utsätts för vissa typer av brott, själva deltar i brott eller andra riskbeteenden.

<https://bra.se/statistik/statistiska-undersokningar/skolundersokningen-om-brott.html>

Finland ändrar sin abortlag

Kvinnor i Finland som vill göra abort behöver inte längre argumentera för sin sak och träffa flera läkare.

Landets särskilda abortlagstiftning ändras och närmar sig grannländernas. Riksdagen i Helsingfors har klart och tydligt röstat för en lagändring som utgår ifrån att kvinnan själv får bestämma, rapporterar finländska medier som Yle. 125 ledamöter röstade för och 41 emot.

Lagstiftningen kommer dock även fortsättningsvis att vara strängare än Sveriges. Fri abort kommer att gälla i Finland fram till och med graviditetens tolfte vecka, jämfört med de 18 veckor som gäller i Sverige.

<https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/L1l2rV/finland-andrar-abortlagen>

Unga män i EU känner sig mest hotade av jämställdhet

Yngre män i Europa har svårare än äldre män att acceptera ökade rättigheter för kvinnor, visar en studie från Göteborgs universitet. Det märktes särskilt i regioner med hög arbetslöshet, större misstro mot samhället och spridd korruption, [rapporterar TT](#). Studien baseras på en enkätundersökning med 32 469 män och kvinnor i de 27 EU-länderna där de fick uppge i vilken utsträckning de instämde i påståendet att

"främjande av kvinnors och flickors rättigheter går för långt eftersom det hotar mäns och pojkars möjligheter".

<https://www.europaportalen.se/content/unga-man-i-eu-kanner-sig-mest-hotade-av-jamstalldhet>

Hatbrott mot samer ska utredas

Brå har fått i uppdrag av regeringen att göra en fördjupad studie av hatbrott mot samer. Studien ska särskilt belysa hatbrottslighetens karaktär och även åskådliggöra specifika uttryck för hatbrott mot samer, inklusive gärningar som involverar renar.

I uppdraget ingår också att ge förslag på hur samers utsatthet för hatbrott och rasism kan synliggöras mer, från rapportering till polisen till statistiksammanställningar, i syfte att få ökad kunskap som grund för det förebyggande arbetet. I genomförandet av uppdraget ska myndigheten inhämta kunskap och erfarenheter från berörda myndigheter, inklusive Sametinget, och relevanta organisationer inom det civila samhället.

Uppdraget ska redovisas senast den 29 april 2024.

<https://bra.se/om-bra/nytt-fran-bra/arkiv/nyheter/2022-07-06-bra-gor-fordjupad-studie-av-hatbrott-mot-samer.html>

7 trender som formar framtidens arbetsplats

Mer distansjobb, luftigare kontor och deurbanisering. Det är trenderna för morgondagens arbetsplatser, berättar docenten Christina Bodin Danielsson för DN.

Få överraskas nog över att distansjobb blir vanligare, men det kommer i sin tur innebära att huvudkontoret får en ny skepnad, enligt Christina Bodin Danielsson, docent i arkitektur och kontorsforskare på KTH.

– Jag tror att vi kommer få mer luftiga kontor efter pandemin.

Upplevelsen av avskildhet är viktig för att trivas och få lägre stressnivå i kroppen. Många störs om man jobbar tätt inpå varandra, säger Christina Bodin Danielsson till DN.

Även deurbanisering är en trend på frammarsch.

– Förr var det ofta en viss typ av personer, äventyrliga och unga, som var digitala nomader men under pandemin har det blivit vanligare även för kontorsanställda, säger hon till tidningen.

<https://www.tn.se/article/har-ar-trenderna-som-formar-framtidens-arbetsplatser/>

EU- domstolen: muslimsk slöja får förbjudas

I skuggan av protesterna mot kvinnors slöjtvång i Iran har EU-domstolen avgjort ett rättsfall om en ung kvinna som tvärtom

krävde att få bära sin muslimska huvudduk. Domen blir nu vägledande i liknande fall i Sverige.

BRYSSEL En muslimsk, belgisk kvinna sökte praktikplats på ett företag som hyr ut bostäder åt socialt utsatta personer. Företaget vägrade att ens titta på hennes ansökan noggrannare, eftersom hon redan vid ett första möte meddelade att hon inte tänkte ta av sig sin muslimska huvudduk, eller slöja. Företaget hade en strikt policy mot religiösa symboler på arbetsplatsen.

Den unga kvinnan erbjöd sig då att ta på sig en annan slags slöja, som inte lika mycket känns igen som just en del av en muslimsk klädedräkt. Men företaget sade återigen nej.

Kvinnan, som i EU-domstolens handlingar bara benämns som L.F, efter sina initialer, sade att detta var religiös diskriminering, och gick till domstol. Fallet hamnade så småningom hos EU-domstolen.

EU-lagen säger ingenting om religiösa symboler som muslimska huvuddukar, judiska kippor och kristna kors i sig. Däremot finns det EU-företagsrätt, arbetsplatslagar och antidiskrimineringslagar som är gemensamma för alla 27 EU-länder. EU-domstolen granskade om det belgiska företaget bröt mot någon av dessa EU-lagar.

I [domslutet](#) argumenterar domarna att en arbetsgivare får lov att förbjuda slöjan om arbetsplatsen har en nedtecknad neutralitetspolicy vad gäller religion och andra starka övertygelser. Men förbudet mot

att uttrycka religiös eller filosofisk övertygelse med ord eller symboler måste då gälla alla anställda, oavsett religion eller filosofi.

”Faktiskt, eftersom varje person kan ha en religion eller en religiös, filosofisk eller andlig övertygelse, skapar en sådan regel (förutsatt att den tillämpas på ett allmänt och odifferentierat sätt) inte någon skillnad i behandling baserat på ett kriterium som är oupplösligt kopplat till religion eller till dessa övertygelser”, skriver domstolen i ett pressmeddelande.

I klarspråk: kristna kors, judiska kippor och sikhiska turbaner, till exempel, måste i så fall alltså också vara förbjudna.

Beslutet kan skapa ringar på vattnet, eftersom EU-lag övertrumfar nationell lag. Och liknande fall som den belgiska kvinnans finns och har funnits i fler länder, också i Sverige.

Människorättsorganisationen Civil Rights Defenders i Stockholm driver sedan förra året ett fall med en muslimsk kvinna som [arbetade som trygghetsvärd](#) i kollektivtrafiken i Stockholm. Kvinnan uppgav att hon inte fick några arbetspass efter att hon börjat bära slöja.

Säkerhetsbolaget hon arbetade för, en underleverantör till SL, sade att slöjan var en säkerhetsrisk eftersom den kunde framkalla hat och hot. Säkerhetsbolaget sade också att dess ”neutralitetspolicy” inte tillät religiösa symboler.

I det fallet gick tingsrätten på säkerhetsbolagets linje, och menade att neutralitetspolicyn var berättigad utifrån arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet.

Men någon avvägning gentemot kvinnans rätt till religionsfrihet gjordes inte, och hon har därför, genom Civil Rights Defenders, överklagat domen till arbetsdomstolen.

<https://www.svd.se/a/mQQ1kE/eu-domstolen-avgor-att-muslimsk-sloja-far-forbjudas>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/HTML/?uri=CELEX:62019CC0341&from=EN>

Här vill vi helst arbeta

Google är inte längre första valet när unga i början av karriären fritt får välja drömarbetsgivare. Men stora it- och teknikbolag står fortfarande högt i kurs.

Ekonomer

1. Spotify
2. Ikea
3. Google

Ingenjörer

1. Volvo cars
2. Seco
3. Polestar

Jurister

1. Regeringskansliet
2. Ikea
3. google

TIPS

Sök bidrag för information och rådgivning om visselblåsning för 2023

Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt vissa ideella organisationer kan nu söka statsbidrag för att ge information och rådgivning om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden, det vill säga visselblåsare.

Ansökan ska ha kommit in till Arbetsmiljöverket senast 30 november 2022.

Arbetsmiljöverket har ännu inte fått beslut från regeringen om hur mycket pengar som kommer att fördelas i bidrag för år 2023. Vi återkommer med den informationen så fort som möjligt.

Läs mer om hur ni söker statsbidrag:

[Statsbidrag för information och rådgivning om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden](https://www.av.se/nyheter/2022/sok-bidrag-for-information-och-radgivning-om-visselblasning-for-2023/)

<https://www.av.se/nyheter/2022/sok-bidrag-for-information-och-radgivning-om-visselblasning-for-2023/>

Boktips:

”Den vita stormen”. Rasismens historia och USA:s fall, Martin Gelin, natur och kultur, 2022

Ledarskapets betydelse för medarbetares välbefinnande och prestation - kunskapssammanställning

”Utifrån kunskapssammanställningen presenteras också några slutsatser för praktisk tillämpning av resultaten för ledare, arbetsgivare och organisationer. Ett transformerande ledarskap verkar vara gynnsamt för både välbefinnande och prestation. Det innebär att ledare med fördel kan sträva efter att uppvisa de fyra transformerande ledarbeteendena: att vara en förebild, att inspirera med hjälp av visioner, att stimulera nya idéer och att visa omtanke. För organisationer ter det sig också viktigt att skapa förutsättningar för ledare att agera transformerande där ledarträning med fokus både på gynnsamma beteenden och förutsättningar för transformerande ledarskap framstår som viktiga delar. Det verkar också vara viktigt för organisationer att aktivt arbeta för att förebygga destruktiva ledarbeteenden, eftersom kunskapssammanställningen visar att sådana beteenden både minskar personalens välbefinnande och arbetsprestation.”

Ladda ner en kunskapssammanställning från myndigheten för arbetsmiljökunskap MYNAK. <https://mynak.se/wp-content/uploads/2022/04/Ledarskapets-betydelse-for-medarbetares-valbefinnande-och-prestation.pdf>

Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid - kunskapssammanställning

Regeringen beslutade 2018-06-201 att ge uppdrag till Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap att gå igenom forskning för att sammanställa och redovisa friskfaktorer på organisatorisk nivå som kan mätas och följas över tid. Friskfaktorerna ska bidra till en hållbar och hälsosam arbetsmiljö där den psykiska hälsan främjas. Arbetet ska ske i samverkan med Folkhälsomyndigheten och Försäkringskassan. Friskfaktorer kan definieras som förhållanden som påverkar arbetsmiljön på så sätt att de främjar hälsa och bidrar till att arbetstagare vidmakthåller sin hälsa och kan arbeta och uppfylla sina och arbetets mål över tid. Organisatorisk nivå definieras här som de förutsättningar som genereras genom strategier, styrning och ledning på en central nivå, oftast genom den högsta verksamhetsansvariga ledningen. Forskning inom området granskades och det visade sig att uttömmande forskning saknas. Flera studier har funnit möjliga friskfaktorer men dessa har sällan verifierats i andra studier. Ett antal potentiella faktorer på organisatorisk nivå kunde dock identifieras i de olika studierna, exempelvis rimligt antal arbetstagare under chef, tydliga utvecklingsmöjligheter, möjligheter för medarbetare att framföra idéer och kritik, tydliga mål, god kännedom om arbetstagares hälsa och sjukfrånvaro. Efter att ha sammanställt potentiella friskfaktorer visade vidare analys, utifrån de framtagna definitionerna, att friskfaktorerna gick att dela in i några övergripande teman som kan ses som viktiga friskfaktorer på en organisatorisk nivå, nämligen; • **goda förutsättningar för ledarskap**, • **goda förutsättningar för utvecklingsmöjligheter och lärande**, • **goda förutsättningar för delaktighet och kommunikation**, • **goda**

förutsättningar för arbete med mål och värdegrund, • och goda förutsättningar för strategiskt arbetsmiljöarbete samt arbete med hälsoläge och sjukfrånvaro. Nästa steg var att finna användbara mått. Måtten skulle uppfylla följande tre kriterier: 1) friskfaktorer, 2) organisatorisk nivå samt 3) vara möjligt möjliga att mäta över tid. Efter att ha tagit del av nationella undersökningar, nationella register, fristående skalor, index och enkäter samt konsulterat forskare, framkom att det idag inte går att finna mått som uppfyller alla dessa tre kriterier. Då det saknas mått som idag uppfyller de tre väsentliga kriterierna går det inte att redovisa några ”friskfaktorer på en organisatorisk nivå som går att mäta och följa över tid”. Det betyder, för det framtida arbetet med friskfaktorer, att det behövs ytterligare välutformade studier, forskning och utvecklingsprojekt för att utveckla ändamålsenliga mått. Det kan finnas skillnader i friskfaktorerna mellan olika sektorer, branscher, verksamheter och yrken. Detta behöver tas i beaktande vid ett fortsatt arbete med att ta fram mätbara friskfaktorer på organisatorisk nivå. Det är svårt att utifrån nuvarande kunskapsläge dra några slutsatser kring skillnader mellan kvinnor och män avseende friskfaktorer. Det är dock rimligt att anta att åtgärder på organisatorisk nivå som berör alla arbetstagare främjar hälsa hos såväl kvinnor som män. Enligt myndigheternas uppfattning kan de identifierade friskfaktorerna i denna rapport vara en viktig utgångspunkt för det fortsatta arbetet med att ta fram friskfaktorer på organisatorisk nivå som går att mäta och följa över tid.

<https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/02/Friskfaktorer-som-kan-matas-och-foljas-over-tid-DIGITAL.pdf>

Ha en skön höst

önskar Ann-katrine



