



Nyhetsbrev november-december

År 2022

Psykologisk trygghet - viktigaste framgångsfaktorn på ett företag

Psykologisk trygghet är en viktig framgångsfaktor på företag. I turbulenta tider är behovet större än någonsin. Amy Edmonson, Harvardprofessorn som lanserat begreppet, om varför det är viktigt. Så skapar du trygghet

1. Sätt upp ett ramverk
2. Bjud in till medverkan
3. Reagera produktivt, uppmuntra

Psykologisk trygghet handlar om hur tryggt du uppfattar att det är för dig att ta risker som att våga ställa en ”dum” fråga, framföra enavvikande åsikt, eller komma med en idé som kanske inte är helt genomtänkt än.

När vi håller tyst i våra privata relationer blir konsekvenserna oftast inte så avgörande – du kanske till och med undviker dålig stämning vid middagsbordet genom att hålla tillbaka – men när det sker inom företag och organisationer, kan det leda till fatala misstag.

Amy Edmonson är ledarskapsprofessor vid Harvard Business School.

Thinkers50 rankade henne som etta bland världens ledarskapstänkare 2021.

Ett av exemplen i Amy Edmonds bok är Nokia, som från att ha varit en storartad succé inte hängde med i den ökande konkurrensen på mobilmarknaden i början av 2000-talet. Och 2012 hade Nokia tappat mer än hälften av sitt marknadsvärde. En djupgående utredning visade att en orsak till att företaget blivit omsprunget, var att det fanns en ”kultur byggd på rädsla” med ”hetlevrade chefer och skrämda mellanchefer, som var rädda att säga sanningen”.

Huvudkontoret ville inte höra talas om att Nokias operativsystem snart skulle ses som föråldrat i jämförelse med andra system, och teknikerna vågade inte berätta de dåliga nyheterna.

– Du måste påminna folk om varför det är viktigt att ta risker, varför arbetet vi gör betyder något. Vem som helst av oss kan göra skillnad, säger Amy Edmondson.

<https://www.svd.se/a/BWxaA0/psykologisk-trygghet-viktigast-for-ett-foretags-framgang>

Högsta instans säger nej till slöjförbud



Foto: Carina Johansen/NTB

Slöjförbud för flickor upp till sjätteklass klubbades igenom av M- och SD-styret i skånska Staffanstorp 2019. Även Skurups kommun har velat se ett förbud.

Men högsta instans säger nej.

Enligt Högsta förvaltningsdomstolen saknas lagstöd för kommuner att förbjuda så kallad huvudduk och liknande plagg i kommunala förskolor och grundskolor.

Staffanstorps kommun har velat ha förbud mot huvudduk för barn i förskola och grundskola upp till och med sjätte klass. I Skurups fall skulle både personal och elever i förskola och grundskola omfattas.

Tidigare har riksdagen avslagit förslag om förbud mot huvudduk – och konstitutionsutskottet har uttalat att lagstiftning som förbjuder slöja ute i samhället eller för barn i vissa verksamheter inte är aktuell.

De båda skånska kommunerna har drivit frågan juridiskt i flera år.

Förvaltningsrätten kom i sitt tidigare beslut fram till att slöjförbudet som de båda kommunerna vill införa strider mot grundlagens bestämmelse om religionsfrihet och mot Europakonventionen. Högsta förvaltningsdomstolen utgår istället från yttrandefriheten och menar att uttryck för religionstillhörighet, som klädsel, istället omfattas av den lagen.

”Att begränsa rätten att bära huvudduk har effekter för enskilda och är därför en begränsning av yttrandefriheten. För att begränsningen ska vara tillåten måste den ha stöd i lag. Sådant lagstöd saknas i nationell rätt och därför ska kommunernas beslut upphävas” säger justitierådet Ulrik von Essen i ett pressutskick.

<https://www.dn.se/sverige/hogsta-instans-sager-nej-till-slojforbud/>

Invandramän nu största grupp bland arbetande fattiga

Under de 30 åren syns en tydlig förändring. I början var ensamstående kvinnor den största gruppen bland fattiga med arbete. **Nu har alltså invandramän tagit över.** Forskarna drar slutsatsen att Sveriges politik för jämställdhet mellan könen har varit lyckad, medan integrationen av invandrare varit sämre.

Utrikesfödda män med familj har gått om ensamstående kvinnor och utgör nu den största gruppen bland arbetande fattiga i Sverige, enligt en ny studie från Göteborgs universitet.

– Vi har haft en ganska bra jämställdhetspolitik, men inte lyckats lika bra med integrationspolitiken, säger Lovisa Broström, lektor i socialt arbete, till DN.

De kör taxi, budbil och levererar hämtmat. De är frisörer, diskare, lagerarbetare och står i kök. De driver små företag och jobbar långa dagar. Men de tjänar inte mer än max 60 procent av den disponibla medianhushållsinkomsten i Sverige – runt 13 300 kronor i månaden efter skatt med 2020 års siffror.

De arbetar, men de lever under gränsen för relativ fattigdom.

– Det är ekonomiskt ganska tufft. Vi har sett att det är väldigt många män som har familjer där de är huvudförsörjande, så det är mycket stress i att de måste få in inkomst för att det ska gå ihop, säger Lovisa Broström, lektor i socialt arbete vid Göteborgs universitet och fortsätter:

– Många av de som är egenföretagare har inte heller mycket till socialt skyddsnet. De kan inte vara sjuka eller hemma med barn, så det är en rätt så pressad situation för de här personerna.

Lovisa Broström har tillsammans med Birgitta Jansson, docent i socialt arbete vid Göteborgs universitet, skrivit **studien ”Who are the in-work poor?”** De två forskarna har undersökt hur sammansättningen i gruppen arbetande fattiga har förändrats i Sverige mellan åren 1987 och 2016. Tidigare utgjordes den största gruppen bland arbetande fattiga i Sverige av ensamstående kvinnor i åldrarna 30-39, men studien från Göteborg visar att en ny grupp har vuxit sig större – medelålders män som är födda utanför Sverige och har familj.

Termen arbetande fattig, liksom begreppet relativ fattigdom, är omdiskuterad. Det finns de som menar att en person som tjänar drygt 13 000 kronor efter skatt inte kan kallas fattig, om man till exempel jämför med människor i länder med betydligt lägre ekonomisk standard än Sverige.

<https://www.dn.se/ekonomi/invandrarman-storsta-gruppen-bland-arbetande-fattiga/>

Fördomar bromskloss för jämställt näringsliv

Vi behöver bryta fördomarna om kvinnors entreprenörskap för att se till att deras företag kan få kapital och överlever långsiktigt för att på så sätt utnyttja hela Sveriges konkurrenskraft. Vi förlorar 3-6 procent av globalt BNP för att kvinnligt grundade bolag missas, nu när det är tuffare tider och vi står inför en recession, har vi råd med det? undrar sparekonomen **Shoka Åhrman** och serieentreprenören **Susanne Najafi**. **Är nu otaliga; bevisen som lagts fram** och som svart på vitt redogör för vinsterna med en jämställd sammanställning av bolagsstyrelser, att kvinnligt ägda företag i snitt presterar bättre än de som ägs av män. Men, tyvärr är det inte alltid erfarenhet, fakta och logik som styr, även om vi gärna vill påstå det. I stället ser vi att finansiärer och investerare påverkas av fördomar.

Entreprenörskap är fortfarande manligt betingat. Det styr förväntansbilden om vem det är som kommer bli framgångsrik, och vems idé det är klokast att investera i. **Att just kvinnliga entreprenörer** har sämre förutsättningar än män innebär att vi går miste om 3-6 procent av globala BNP varje år, vilket är en enorm förlust för oss alla. Om kvinnliga entreprenörer inte får kapital att bygga sina bolag, så har de också sämre chanser att göra exits och i sin tur investera i andra.

Det här innebär problem i flera steg, för vem är det som tillsätter styrelser och bolagsledning? Jo, ägarna. Och om halva befolkningen inte har samma

möjlighet till ägarskap, hur ska vi då kunna få en jämställd fördelning av makten? Det sker ständigt positionsförflyttningar och vinster för jämställdheten.

Problemet är att utvecklingen går på tok för långsamt och statistiken visar att det är allra svårast för kvinnor att få kapital. Förra året gick endast 0,5 procent av det investerade kapitalet till kvinnliga grundare trots att de utgör 33 procent av entreprenörerna. Forskare vid LTU (Luleås tekniska universitet) kunde 2018 visa att kvinnliga företagare endast fick 25 procent av vad de bad om från investerare, medan manliga företagare fick över 50 procent av det belopp de bad om.

Är det för att kvinnors idéer är sämre, mindre förmåga och vilja att låta sitt företag växa? Tvärtom visar forskning från bland annat LTU faktiskt att de ofta är mer framgångsrika. Startup-företag grundade och medgrundare av kvinnor presterade bättre över tid och genererade tio procent högre intäkter år för år över en femårsperiod.

<https://www.di.se/debatt/debatt-fordomarna-bromsar-jamstalldheten-i-naringslivet/>

DO utökar sin lönekartläggning

Kriminalvården lever inte upp till lagkraven på att säkra jämställda löner, kritiserar DO. Nu utökar DO tillsynen av statliga myndigheters lönekartläggning.

www.Do.se

Kvinnliga politiker tystas av hat och hot

Framträdande kvinnliga politiker utsätts för mer hat och hot än sina manliga kollegor. Följden blir att kvinnor tystas i debatten, skriver forskaren Sandra Håkansson i en ny SNS-rapport. Nästan var tredje svensk politiker utsätts årligen för hot, trakasserier och skrämstaktiker. Problemet är störst bland folkvalda på framträdande poster och värst drabbas kvinnor i ledande roller. **Det visar Sandra Håkansson i SNS-rapporten Betalar kvinnor ett högre pris för makten?** Hot och våld mot svenska politiker.

»Min forskning visar att skillnaderna mellan könen inte kan förklaras av att kvinnorna och männen företräder olika partier eller driver olika frågor. Mycket tyder på att det är förövarnas sexistiska attityder som gör att kvinnliga politiker är mer utsatta än manliga«, säger Sandra Håkansson, doktorand i statsvetenskap vid Uppsala universitet.

Cirka 70 procent av de kvinnliga kommunstyrelseordförandena utsätts för hat och hot varje år och enligt rapporten blir könsskillnaderna större ju högre upp i hierarkin politikerna finns. Samtidigt får kvinnliga riksdagsledamöter i betydligt högre grad än sina manliga kollegor grova, kränkande kommentarer som saknar koppling till deras politiska uppdrag.

»De här könsdimensionerna i angreppen leder till att kvinnliga politiker oftare än manliga undviker att synas eller uttala sig i vissa ämnen. Det går ut över jämställdheten på flera sätt, bland annat genom att det riskerar att påverka den politiska debatten. Frågor som är särskilt angelägna för kvinnor kan få mindre uppmärksamhet«, säger Sandra Håkansson.

I rapporten efterlyser hon åtgärder för att hindra hot och hat från att störa den demokratiska representationen. Säkerhetsarbete kan spela en betydande roll för den politiska jämställdheten, framhåller Håkansson. Politikerna kan behöva mer

stöd i hanteringen av sociala medier och andra arenor där hot och trakasserier är vanliga. Dessutom kan partierna behöva bli mer medvetna om hur utsattheten skiljer sig åt mellan kvinnor och män, liksom om hur vissa frågor kan vara särskilt påfrestande för deras företrädare att driva.

»Det handlar om långt mer än obehag för enskilda personer. I praktiken åtnjuter kvinnor och män inte likvärdiga förutsättningar för att utöva politiska uppdrag i Sverige i dag. Det går emot våra demokratiska jämlikhetsprinciper«, säger Sandra Håkansson.

”Betalar kvinnor ett högre pris för makten? Hot och våld mot svenska politiker” Sandra Håkansson, SNS, 2022

<https://www.sns.se/artiklar/statsvetare-kvinnliga-svenska-toppolitiker-tystas-av-hat-och-hot/>

Nytt EU direktiv om jämställda bolagsstyrelser

Alla börsnoterade företag med över 250 anställda i EU måste före jul 2026 se till att minst 40 % av styrelseledamöterna tillhör det kön som är underrepresenterat. EU länderna måste införa lämpliga straff för företag som inte uppnår målen, men får själva bestämma vilka. Länder som redan närmar sig 40 % **som Sverige eller redan har infört liknande regler på hemmaplan tex Belgien, Frankrike, Spanien får vissa undantag från EU lagen.**

Förslagets syfte

Syftet med förslaget är att väsentligt öka antalet kvinnliga styrelseledamöter inom hela EU genom ett minimimål om att 40 procent av de icke verkställande styrelseledamöterna i börsnoterade företag ska tillhöra det underrepresenterade könet, och genom att ålägga företag där färre av de

icke verkställande styrelseledamöterna tillhör det underrepresenterade könet att införa urvalsförfaranden med i förhand fastställda kriterier som är klara och tydliga, neutralt utformade och otvetydiga, för att uppnå målet.

Förslaget ska främja en jämn könsfördelning i det ekonomiska beslutsfattandet och fullt utnyttjande av den tillgängliga kompetensen för en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelserna, och bidrar därigenom till målen i Europa 2020-strategin. Det föreslagna direktivet ska undanröja hindren för kvinnor som siktar på en post i bolagsstyrelsen och kan därmed förbättra såväl företagsstyrningen som företagets resultat.

För att åstadkomma konkurrens på lika villkor och undvika praktiska svårigheter på den inre marknaden för börsnoterade företag är det centralt att införa en minimiharmonisering med krav på att de börsnoterade företagen både ska rekrytera med hjälp av en objektiv jämförande analys av de sökandes meriter och fastställa kvantitativa mål för könssammansättningen bland de icke verkställande styrelseledamöterna.

Ett kvantitativt mål på 40 procent enligt det här direktivet ska bara tillämpas på icke verkställande styrelseledamöter för att få rätt balans mellan behovet av en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelserna å ena sidan och behovet av så liten inblandning som möjligt i företagets dagliga styrning å den andra. Icke verkställande styrelseledamöter och tillsynsorgan spelar en viktig roll vid tillsättningen av tjänster i den högsta ledningen och för företagets personalpolitik. Fler icke verkställande styrelseledamöter från det underrepresenterade könet kommer därför att påverka jämställdheten på alla nivåer av karriärstegen.

Förslaget avser börsnoterade företag, eftersom de har en särskild ekonomisk tyngd och synlighet. De är normgivande i det privata näringslivet i stort. De brukar också ha större bolagsstyrelser och en liknande rättslig ställning inom hela EU, vilket ger jämförbara situationer.

Det föreslagna målet på minst 40 procent för båda könen ligger i linje med de mål som för närvarande diskuteras eller fastställs i ett antal EU-länder och EES-länder. **Siffran ligger mellan den minsta kritiska massan som behövs för en verkningsfull påverkan på bolagsstyrelserna (30 procent) och fullständig jämlikhet (50 procent).**

Förenlighet med Europeiska unionens politik och mål på andra områden och med Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Jämställdhet mellan könen är en av EU:s grundläggande värderingar och huvudmålsättningar enligt artikel 2 och artikel 3.3 i fördraget om Europeiska unionen. I artikel 8 i EUF-fördraget föreskrivs också att unionen i all sin verksamhet ska syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan dem.

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

/* COM/2012/0614 final - 2012/299 (COD) */

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=CELEX%3A52012PC0614>

Här är vårdpersonalen som har 30 timmarsvecka och heltidslön

Fakta. Region Värmlands försök med 30-timmarsvecka

Region Värmland testar 30 timmars arbetsvecka med full heltidslön för uppemot 100 anställda i tre olika försöksprojekt från mars i år till årsskiftet.

- På sjukhusen i Arvika och Torsby får de som är över 62 år gå ner i arbetstid. Här vill man se om fler orkar jobba heltid fram till pension.
- På slutenvårdspsykiatri i Karlstad jobbar testpersonerna varje helg – i stället för att vara ledig varannan. En förhoppning är att det ska bli enklare att bemanna helgpassen.
- På akutavdelningen på Centralsjukhuset i Karlstad skulle en ny schemalägningsmodell testas för att förbättra personalens återhämtning men den fick pausas efter personalbrist och overtidsarbete.

Försöket med 30-timmarsvecka initierades av Vänsterpartiet och Region Värmlands tidigare blågröna majoritet för att bli en attraktiv arbetsgivare.

På andra håll har liknande försök testats med olika resultat. I [Enköping](#) hann socialsekreterare inte med allt och gick tillbaka till åtta timmar med möjlighet att sluta tidigare. Liknande erfarenheter hade socialsekreterare i [Östersund](#) och på [Svartedalens äldreboende](#) i Göteborg ansågs det kosta för mycket.

Fakta. Andra exempel på kortare arbetstider med heltidslön

- I Region Halland har vårdpersonal som ständigt jobbar natt 32-timmarsvecka för att minska rekryteringsproblemen. Barnmorskor i förlossningsvården har 34-timmarsvecka, förutom på sommaren.

- Socialsekreterare i Jönköpings kommun har 35-timmarsvecka för att underlätta rekrytering.
- I Vingåkers kommun har socialsekreterare inom barn- och familjegruppen 35-timmarsvecka. Enligt facktidningen Akademikern har det varit möjligt eftersom personalen kunde styra planeringen och att man inte gick på knäna före satsningen.
- Även socialsekreterare inom individ- och familjeomsorgen i Ljusdals kommun har sjutimmarsdagar. Enligt kommunen blev det lättare att rekrytera och kostnader för hyrpersonal minskade.
- I Sundsvalls kommun har socialsekreterare sex timmars arbetsdag och två flexibla timmar för friskvård, återhämtning, reflektion och utbildning.
- På en av fyra operationsavdelningar på Mölndals sjukhus jobbar sjuk- och undersköterskor 32-timmarsvecka. Fler har fått anställas men övertid och sjukfrånvaro har minskat.
- Ständigt nattarbetande sjuksköterskor inom delar av Region Norrbotten kan erbjudas 32-timmarsvecka.
- **Liknande försök finns i exempelvis Storbritannien, Irland, Spanien, Skottland och Nya Zeeland.** På Island har många arbetstagare rätt att gå ner från 40-timmarsvecka till 32-36 timmar, beroende på bransch. I Belgien är en arbetsvecka 38 timmar men en del ska få möjlighet att testa fyradagarsvecka med längre dagar.

<https://www.dn.se/ekonomi/har-ar-vardepersonalen-som-har-30-timmarsvecka-och-heltidslon/>

Granskning av skattesystemet visar: Män får tillbaka 26,5 miljarder mer i skatt än kvinnor varje år

Kvinnor är i större grad mottagare av föräldraförsäkringen, säger Beatrice Nordling. När värnskatten togs bort 2020 ledde det till en skattesänkning med 6,1 miljarder kronor, varav 79 procent gick till män. Därför **föreslår Sveriges Kvinnoorganisationer en ny inkomstskatt, men med fokus på ännu högre inkomster.**

Män får tillbaka 26,5 miljarder mer än kvinnor på skatten genom olika avdrag varje år och 83 procent av de nära 100 miljarder kronor som årligen delas ut via fåmansbolag går till män. Trots att löneskillnaderna mellan kvinnor och män har minskat är de totala inkomstskillnaderna lika stora idag som 1995 (26 procent). Att det ser ut så beror på att mäns inkomster från kapital har ökat, men också på att skattesystemet i allt mindre utsträckning omfördelar pengar från män till kvinnor. I rapporten *Jämställda skatter* presenteras nya siffror som visar att antalet män som betalar statlig inkomstskatt har minskat med 243 000 sedan år 2000, medan antalet kvinnor som betalar statlig inkomstskatt har ökat med 25 000. Rapporten blottlägger ett mönster där flertalet skatter gynnar aktiviteter som berör fler män, till exempel rotavdraget, reseavdraget och 3:12-reglerna.

Två förslag som särskilt lyfts fram i rapporten är slopandet av 3:12-reglerna och sänkt matmoms.

"3:12-reglerna används i hög utsträckning för att omvandla lön till lägre beskattat kapital och 83 procent av pengarna tas ut av män. Denna inkomstomvandling kan ha bidragit till att lönegapet ser ut att ha minskat mer än vad som egentligen är fallet. Samtidigt lägger kvinnor en större del av sin inkomst på basvaror såsom mat. En sänkning av momsens på mat skulle därför

bidra till att stärka kvinnors ekonomi", säger Beatrice Nordling, sakkunnig i ekonomi på Sveriges Kvinnoorganisationer, som skrivit rapporten.

<https://via.tt.se/pressmeddelande/granskning-av-skattesystemet-visar-man-far-tillbaka-265-miljarder-mer-i-skatt-an-kvinnor-varje-ar?publisherId=3236601&releaseld=3336735>

Trångsynt i toppen, ny Rapport från Albright

Kvinnorna på ledande positioner blir fler. Men en dörr är fortfarande stängd. På den yttersta maktpositionen, vd-posten, motas kvinnor och personer med utländsk bakgrund ogenerat bort. Nio av tio börs-vd:ar är män med svensk bakgrund och Sverige halkar därmed efter i internationella mätningar. Mångfald på högsta nivå leder till större mångfald hos företagen i stort, något som är avgörande för bolagens möjligheter till nytänkande och innovation. Styrelsernas trångsynthet riskerar att få fatala konsekvenser för svenskt näringslivs konkurrenskraft och fortsatta utveckling.

Börsens vd-kvinnor är idag fyra gånger fler än för tio år sedan.

Samtidigt har utvecklingen vacklat de fem senaste åren.

Internationella jämförelser visar också hur svenska bolag tappar mark. Svenska bolag som gärna vill leda med teknik och nytänkande schabblar här helt bort en viktig chans. Närmaste årtiondet kan detta bli mycket allvarligt för det svenska näringslivet. Risker är att aspirerande vd-kvinnor i stället söker sig utomlands. Det borde vara en utväg för kvinnorna. Men förödande för svenskt näringsliv.

Svenska storbolag bryter mot en tydlig trend. När allt fler kvinnor tar vd-roller i Europa är svenska ägare långt mer avvaktande. Sverige intar

idag plats 13 av 27 i europeisk jämförelse. Länder som Bulgarien, Kroatien och Slovakien har alla mer än dubbelt så många vd-kvinnor som Sverige.

De svenska ägarnas bristande förmåga att tänka utanför traditionen vita män märks också i fråga om börs-vd:ar med utländsk bakgrund. Endast 11 procent av vd:arna har utländsk bakgrund. Även om var fjärde svensk och universitetsstudent har detsamma. Det är ett svagt betyg för svensk industri när det kommer till att hitta och anlita de nya krafter och idéer som uppenbarligen växer på våra universitet. Om Sverige ska fortsätta exportera i en allt tuffare global konkurrens måste bolag skörda kunskapen hos hela befolkningen. Inte bara hos män med svensk bakgrund.

Kvinnor och minoriteter på vd-posten ger nämligen ringar på vattnet hos företag i stort. Bolag med en kvinna på vd-posten är också jämställda i ledningsgruppen och på roller med resultatansvar. I bolag där vd har utländsk bakgrund har också 42 procent av styrelseledamöterna detsamma. Mångfald på högsta nivå leder också till en större mångfald bland talangerna som söker sig till bolagen. Det, om något, borde ligga i företagsledarnas intresse.

Börsbolagens interna kultur lyfts ofta fram som en avgörande styrka. Men tyvärr kan kulturen också vara ett bolags största svaghet. För få börsbolag menar allvar med arbetet för diversifiering, vilket forskningen pekar på är avgörande för innovationskraft. Sannolikt behöver både vd, ledning och chefer en gedigen utbildning. Varje bolags mål borde vara att bygga den mest kompetenta arbetsstyrkan, med alla till buds stående medel. Bara då kan svenskt näringsliv ta för sig i den allt tuffare globala konkurrensen.

26 % har utländsk bakgrund i Sverige, 23 % bland studenterna och 11 % bland VDar

https://static1.squarespace.com/static/5501a836e4b0472e6124f984/t/626d7a0bd81a355bc5b409c4/1651341841584/trangsynt-i-toppen_2022.pdf

18 lärosäten följer inte lag om diskriminering

DO granskar högskolor och universitet och konstaterar att de inte gör tillräckligt för att motverka diskriminering. Inget av de granskade lärosätena levde upp till lagens krav.

www.do.se

Hudfärg avgjorde smärtlindring- nu ändrar regionerna riktlinjer

- Region Västerbotten är en av tre regioner i landet som tidigare rekommenderat att bedövningsplåster ska sitta dubbelt så länge på barn med mörk hud, som på barn med ljus hud, rapporterar [DN](#).
- Det finns inga vetenskapliga argument för det och enligt DN tog Region Västerbotten bort rekommendation när tidningen begärde ut riktlinjerna.
- Det här innebär bland annat att mörkhyade barn har tvingats vänta i sjukhusmiljö längre än nödvändigt.

Lyssna på SR

<https://sverigesradio.se/artikel/region-vasterbotten-gav-barn-med-mork-hud-annan-behandling>

Allt fler unga män tar jobb inom vården

Unga män, ofta med utländsk bakgrund utgör en kraftigt ökad andel på kommunernas lönelista. Fyra av tio vårdbiträden under 30 år har utländsk bakgrund, varav majoriteten är män, visar statistik från SKR.

www.skr.se



Tips nr 1

Testa den ekonomiska relationen med ”förspelet” Nordax Bank, 66 ekonomifrågor riktat till par som lever i en relation

Tips nr 2

SNS rapport, Hur påverkas kvinnors ledarskap av gruppens könssammansättning? Anna Sandberg mfl, SOFI, 2022

Tips nr 3

Böcker:

- Att mäta rasism, Mattias Gardell mfl, Mångkulturellt centrum, 2022
 - Den nya vita stormen, rasismens historia och USA:s fall, Martin Gelin, natur och kultur, 2022
 - Därför demokrati, Åsa Wikforss mfl, Fri tanke, 2022
- Och om ni inte redan läst den, Att uppfinna världen, Katrine Marcal, Mondial, 2020

*God jul, helg och Gott nytt år!
Önskar Ann-katrine*

