



Nyhetsbrev augusti År 2023

Välkomna till ett nyhetsbrev som innehåller nyheter i korthet om social hållbarhet, jämställdhet, mångfald, arbetsmiljö och inkludering.

Fokus ligger på arbetslivet även om en del andra nyheter smyger sig in.

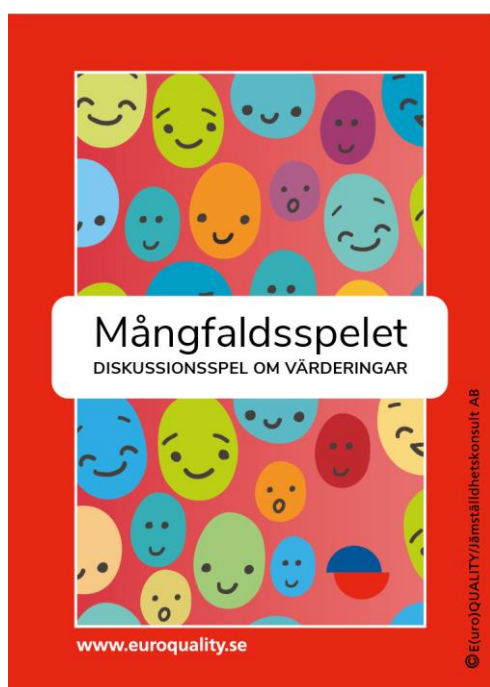
Hör av dig om du vill att fler ska ta del av infon eller om du vill avbeställa brevet. Har du synpunkter eller önskemål, mejla gärna.

info@euroquality.se

Nu drar hösten i gång på allvar och för de som vill ha en rivstart i inkluderingsarbetet finns nu ett erbjudande:

Köp 50 mångfaldsspel och få en gratis föreläsning om inkludering på köpet och en introduktion om varför vi just nu behöver öka takten inom social hållbarhet och arbetet med inkludering.

Är du intresserad? Mejla ann-katrine.roth@euroquality.se



LO:s Jämställdhetsbarometer 2023



Jämlika och jämställda möjligheter att försörja sig.

Rapporten visar att villkoren skiljer sig åt mellan kvinnor och män och mellan arbetar- och tjänstemannayrken, oavsett om vi ser på inkomster, anställning, arbetsmiljö, föräldraskap eller omsorg om anhöriga.

Det här är varken naturligt eller rätt, utan något vi gemensamt i samhället har skapat och bidrar till att upprätthålla. Orättvisor och skillnader återskapas om vi inte aktivt arbetar för att förändra dem. Genom att belysa klass- och könsskillnader i villkor blir det möjligt att utarbeta strategier för förändring genom gemensam facklig kamp.

FAKTISK MÅNADSLÖN 2021

	Arbetaryrken	Arbetaryrken	Tjänstemannayrken	Tjänstemannayrken
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Faktisk månadslön	23 206	28 923	37 352	46 560

FAST ANSTÄLLNING PÅ HELTID 2022

	Arbetaryrken	Arbetaryrken	Tjänstemannayrken	Tjänstemannayrken
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Fast anställning på heltid	48	74	71	85

KAN INTE ALLS TA KORTA PAUSER PÅ JOBBET

	Arbetaryrken	Arbetaryrken	Tjänstemannayrken	Tjänstemannayrken
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Nej inte alls	31	13	14	5

https://www.lo.se/start/lo_fakta/sveriges_jamstalldhetsbarometer_2023

Svårare att skiljas sig i lågkonjunktur

Rent ekonomiskt innebär en separation för många att inte längre vara två om kostnaderna. Tuffare ekonomiska tider kan därför vara ett hinder för de som vill gå skilda vägar. SBAB har kartlagt möjligheten för kvinnor och män med två minderåriga barn att efter en separation kunna köpa varsin trea i Sveriges 25 största kommuner. Av resultatet framgår att varken kvinnor eller män med medianinkomst har råd att köpa en genomsnittlig trea i någon av kommunerna. Det kan jämföras med september i fjol, då en man kunde köpa en lägenhet i 7 av de 25 kommunerna.

Att flest par skiljer sig efter semestern är inte en myt, det finns nämligen vetenskapliga belägg för att det stämmer [1].

– Många par hoppas nog på att kunna lappa ihop relationen under semestern när de är lediga och har tid för varandra. Risken är dock att det som gnagde redan före semestern blir än mer påtagligt när man får mer tid att umgås. Att separera innebär ofta stora privatekonomiska konsekvenser. Ett hushåll ska bli två. Det innebär i praktiken ofta att var och ett av de nya hushållen får hälften så stora intäkter men behåller lika höga kostnader, säger Linda Hasselvik, SBAB:s privat- och boendeekonom.

Med medianinkomst är det inte möjligt att köpa en genomsnittlig trea

SBAB har kartlagt möjligheten för kvinnor och män med två minderåriga barn att kunna köpa varsin trea på 75 kvadratmeter efter en separation. Vid granskningen har SBAB utgått från det genomsnittliga bostadsrättspriset och medianinkomsten i kommunen. Kartläggningen omfattar Sveriges 25 största kommuner. Av sammanställningen framgår att varken en man eller kvinna givet dessa förutsättningar kan köpa en trea till sig och sina barn i någon av kommunerna.

– Det är otroligt olyckligt att det är så svårt att köpa ett nytt ändamålsenligt boende vid en separation. Det riskerar att leda till att fler barn får växa upp i trångboddhet. Det försvårar sannolikt en separation och kan göra att personer bor ihop längre än vad de önskar. Och att stanna kvar i en dålig eller rent av destruktiv relation är inte bra vare sig för de vuxna eller barnen, säger Linda Hasselvik.

Det är svårare nu jämfört med i fjol

När SBAB genomförde samma granskning i september i fjol kunde kvinnorna inte heller köpa en trea åt sig och sina barn i någon av landets 25 största kommuner. Däremot kunde männen med medianinkomst göra det i sju av de granskade kommunerna. Kalkylen för en trea gick då ihop i Gävle, Västerås, Sundsvall, Kristianstad, Växjö, Borås och Linköping.

– Det är generellt sett svårare att få lån nu jämfört med i fjol. Innan bankerna beviljar bolån behöver de se över familjens ekonomi i en så kallad kvar-att-leva-på-kalkyl (KALP). I kalkylen behöver de ta hänsyn till att räntan höjts men också till att inflationen ökat levnadskostnaderna. Samtidigt har löneökningarna generellt sett inte kompenserat för det. Därför kan det vara så att hushåll som hade beviljats tillräckliga lån i fjol idag beviljas lägre lån eller nekas helt att låna, säger Linda Hasselvik.

Dubbelsmäll hotar de som vill separera

Enligt statistik från Booli har antalet dagar som bostadsannonser ligger uppe på deras hemsida ökat med 54 procent jämfört med vid samma period i fjol. Det tyder på att det tar betydligt längre tid att få en bostad såld nu jämfört med i fjol.

– När läget på marknaden ser ut som det gör är det rekommenderat att sälja först och köpa sen. När det därtill generellt sett tar längre tid att sälja boendet nu riskerar det att leda till ytterligare stress och att den jobbiga processen, som en separation ofta är, drar ut på tiden, säger Linda Hasselvik.

Par som vill separera i Stockholm drabbas särskilt hårt

Situationen är särskilt svår i Stockholmsregionen. Enligt Bostadsförmedlingen i Stockholm krävdes i genomsnitt nio års kötid för att få en hyresrätt genom dem 2022.

– I samtliga städer vi tittat på är det svårt att få ett förstahandskontrakt och de som vill separera är därmed ofta hänvisade till att försöka köpa ett boende. Särskilt påtagligt blir detta såklart i Stockholm. Där är kön till en hyresrätt som längst och bostadspriserna som högst, säger Linda Hasselvik.

[1] <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/uppsala/allt-fler-skiljer-sig-efter-semesteren>

Om granskningen

Uppgiften om genomsnittligt pris och avgift i respektive kommun kommer från Booli. Uppgifterna är hämtade den 13 juli 2023 och avser de då fyra föregående veckorna. Prisstatistiken avser kvadratmeterpris på bostadsrätter, inkl. nyproduktion. Avgiften är den genomsnittliga för sålda bostadsrätter.

Inkomststatistiken är framtagen ur SCB:s statistikdatabas. Medianinkomst sorterad på åldern 40–44 år samt kön och kommun. Statistiken är från 2021 och det är den senaste som finns att tillgå. SBAB har räknat upp inkomsten med 6 procent för att approximera 2023 års medianinkomst.

SBAB har antagit att personen som ansöker om bolån är 40 år (född 1983) och har två barn som är 15 respektive 10 år. Att hushållet behöver en lägenhet på 75 kvadratmeter och har 15 procent av medelpriset i sin kommun till kontantinsats. Personen har inkomst i SEK, är tillsvidareanställd och har varit anställd i mer än 12 månader. Personen får eller ger inget underhållsbidrag, äger inget fritidshus, har ingen bil, har inga andra lån och har heller inte gått i borgen för någon.

Kvinnor väljer bort finansbranschen: ”Inga kvinnor som söker”

På svenska handlargolv och hos analyshuset är mansdominansen ihärdig. På vägen mot en mer jämställd finansbransch ligger Kepler Cheuvreux sist, med noll kvinnor i Sverige.

”Det är inga kvinnor som söker” säger chefsstrategen Martin Guri.

SEB-chefen: Så vill vi locka kvinnor till handlargolvet. Carolina Crevatin Martin, chef för handlargolvet på SEB, om hur könsfördelningen ser ut och hur man arbetar för att öka mångfalden.

På storbankernas handlargolv ligger andelen kvinnor på omkring 30 procent.

Att finansbranschen är mansdominerad är i sig inget nytt, och som helhet börjar det sakta bli mer jämställt. Men tar man en titt på handlargolven – mäklari, private banking, trading och analys – syns stora brister.

I syfte att öka intresset hos kvinnor för att utbilda sig inom finans men också för att skapa känslan av samhörighet, driver föreningen Svensk Värdepappersmarknad nätverket Kvinnor inom finans i Sverige, KIFS.

”Arbetsgivarna måste ta ett ännu större ansvar på alla nivåer. Två tredjedelar av kvinnorna som besvarade vår enkät i höstas tycker att deras arbetsgivare kan göra mer. Det är också viktigt att nå ut till skolor i områden som annars inte har så mycket kontakt med finansmarknaden, där är behovet av kunskap om ekonomi ännu större”, säger Urban Funered, vd på Svensk Värdepappersmarknad och fortsätter:

”Man måste angripa problemet från flera olika håll. Vi i branschen kan bli bättre på att berätta hur det är att jobba inom finans – 90 procent av kvinnorna som svarade på vår enkät var mycket nöjda eller nöjda med sina jobb.”

På storbankernas handlargolv ligger andelen kvinnor på omkring 30 procent. För SEB är aktiehandel en separat del där andelen kvinnor är något lägre. Di:s undersökning visar att investmentbanker och analyshusen ligger sämre till där Carnegie Investment Banking har 22 procent kvinnor och på analyshuset Kepler Cheuvreux arbetar endast 1 kvinna av 15 aktiemäklare och analytiker på den

nordiska marknaden i Danmark. Det är någonting i de här yrkena, aktiemäklare och analytiker, som passar illa. Och det handlar inte om att skaffa familj, så enkelt är det inte. Hade det gått att åtgärda så hade vi gjort det men det är inga kvinnor som söker”, säger Martin Guri, chefsstrateg på Kepler Cheuvreux.

”Om man frågar företagen så vill de att det ska vara jämställt för alla kategorier, men därifrån till att faktiskt göra någonting kräver jobb och engagemang. Där tror jag, som med mycket annat, att det faller. De stora bolagen har både folk och pengar, där handlar det framför allt om vilja”, säger Ulrika Boëthius, ordförande i Finansförbundet, som menar att aktörerna behöver göra ännu mer.

För trots att storbankerna ligger bättre till än väntat så är det fortfarande en lång väg kvar för att nå jämställdhet på handlargoiven. Utöver standardstrategier väljer aktörerna olika tillvägagångssätt för att locka fler kvinnor.

”Även om det skett en stor förändring på vårt handlargoiv inom räntepapper, valutor och råvaror de senaste åren, är vi inte nöjda med den nivån”, säger Carolina Crevatin Martin, chef för handlargoivet på SEB som bland annat fokuserar på att få in fler kvinnor på seniora roller.

”Det som har utvecklats mest positivt är kvinnliga chefspositioner, i min ledningsgrupp är vi 55 procent kvinnor. Det viktigaste är att yngre kvinnor ser att det finns förebilder som också gör det här. Tidigare var erfarenhet det viktigaste kriteriet men nu kollar vi lika mycket på potential vilket jag tror är minst lika relevant”, säger hon.

Faktorer som tas upp om varför kvinnor inte väljer finansbranschen är bland annat arbetsvillkoren då kvinnor fortfarande tar ett större ansvar i familjelivet. Martin Guri menar på att man måste vara beredd att arbeta 12 timmar om dagen samt vara tillgänglig sena kvällar och helger.

”Det är svårt att justera arbetstiderna för då förlorar man stora delar av informationsflödet och det fungerar inte heller. För att ge kunderna råd så måste man ha hela bilden”, säger han.

Andra faktorer som hög stress, fördomar om kulturen på arbetsplatsen och att det saknas kvinnliga förebilder bidrar också till att få kvinnor söker sig till finans.

”Man behöver ta tag i att behålla kontakten med föräldralediga, bjuda in till aktiviteter, fortsätta med utvecklingssamtal och karriärplanera så man vet vad man kommer tillbaka till men också för att visa att man fortfarande är lika viktig för organisationen”, säger Carnegies Lena Österberg.

Hon konstaterar att det kan vara för sent att nå ut till kvinnliga studenter på högskolorna och testar att nå ut redan på gymnasienivå.

”Vi jobbar ofta med att lyfta fram förebilder som speglar den mångfald vi har och vill ha. Det handlar om att visa att det är en plats för både kvinnor, män och personer med olika bakgrund. Det finns en bild av att det är en ganska grabbig och macho miljö på handlargolet, så vi behöver visa att så inte är eller behöver vara fallet”, säger Gith Bengtsson, HR-chef på Swedbank .

Enligt Nordea måste arbetet börja ännu tidigare.

”Vi måste börja tidigt, redan på högstadiet, och förändra bilden av vad branschen är. Ungdomar som jag möter tycker ofta att bank och finans verkar tråkigt innan de får möta oss”, säger mångfaldschefen Åsa Nilsson Billme.

Dan Lindwall, chef för Handelsbanken Capital Markets, berättar om deras satsning i år.

Ett av våra fokusområden är ”Attraktiv arbetsgivare” – som handlar om att attrahera rätt kompetens, bland annat genom att utveckla traineeprogrammet för aktie- och företagsaffären där 66 procent av de antagna är kvinnor.”

En pågående debatt och eventuell lösning för att locka fler kvinnor till handelsgolven är börsens öppettider.

”Just nu är det onödigt långa öppettider jämfört med till exempel de amerikanska börserna där de har öppet kortare tider med större volymer. Man kan mycket väl komprimera handeln på kortare tid och det skulle göra det väldigt mycket enklare i småbarnsåren både för män och kvinnor”, säger Lena Österberg, Carnegie.

Martin Guri på Kepler Cheuvreux menar däremot att det inte är där skon klämmer och att det inte finns någon enkel lösning på problemet.

Albright rapport 2023, Pendeln har svängt

Efter fjolårets rapport där utvecklingen av andelen kvinnor fullständigt stannade av, förväntade vi oss att årets rapport skulle följa i samma anda. Tack och lov blev vi motbevisade. Under det gångna året har andelen chefskvinnor åter börjat röra på sig och vi finner flera oväntade framsteg. Kvinnorna i ledningarna ökar till 28 procent. Gröna listan över jämställda bolag gör ett rejält ryck. Och småbolagen går om stora bolag när det gäller kvinnor i toppen

ANDEL KVINNOR I LEDNINGSGRUPP:
2023 28%,

2022 27%

Andelen kvinnor i börsens ledningsgrupper ökar åter efter fjolårets stiltje och landar nu på 28 procent. Kvinnor har brutit tidigare mansdominerad mark och fler kvinnor än någonsin återfinns nu i funktioner som IT och Supply Chain. Dessutom ökar andelen kvinnor explosionsartat på marknadschefs-posten. En utveckling i linje med internationella trender. Detta innebär att andelen kvinnor har klättrat på åtta av tolv poster.

Den stora ökningen sker dock i första hand på börsens stabspositioner. På linjeposterna är sju av åtta vd:ar fortfarande män och andelen kvinnor som är affärsområdeschefer vandrar mot botten. På två år har andelen kvinnor med affärsområdesansvar minskat med två procentenheter, ett illavarslande tecken givet att affärsområdesansvar är en klassisk språngbräda till vd-poster och styrelseuppdrag.

ANDEL KVINNOR SOM ÄR MARKNADSCHEFER.

2022: 39%,

2023:62%

Sverige får återkommande kritik från både EU och FN för att vi inte gör tillräckligt för att belysa och motverka diskriminering kopplat till rasism. Därför har Allbright för första gången granskat ledningsgrupperna med hänsyn till hudfärg*. Siffrorna visar att 95 procent i ledningarna kan koda som vita, och i styrelserna är siffran än

högre, 98 procent. Att vara vit majoritetssvensk tycks därmed vara en merit. Både icke-vita kvinnor och män har svårt att nå en position i ledningsgruppen, men allra tuffast tycks det vara för kvinnorna som utgör ynka 0,5 procent, att jämföra med männens fyra procent.

Många bolag vittnar om att den största utmaningen idag är att attrahera talanger, samtidigt visar studier att kvalificerade människor gallras bort i rekryteringar på grund av hudfärg och namn. En förlustaffär för såväl bolag, samhälle och individ.

ANDEL SOM KODAS SOM VITA.

LEDNING: 95%,

STYRELSE:98%

KVINNOR I LEDNINGEN BLAND STORA BOLAG.

2022: 28%,

2023: 28%

KVINNOR I LEDNINGEN BLAND MEDELSTORA BOLAG.

2022: 28%,

2023: 27%

KVINNOR I LEDNINGEN BLAND SMÅ BOLAG.

2022: 26%,

2023: 30%

<https://www.allbright.se/allbightrapporten-2023#allbightrapporten-2023-6>

Utrikes födda upplever sin arbetsmiljö sämre än inrikes födda

Ny fokusrapport från Arbetsmiljöverket visar att utrikes födda upplever sig ha sämre arbetsmiljö än sysselsatta födda i Sverige. Det gäller både den organisatoriska och sociala, men även den fysiska arbetsmiljön. Bland annat är andelen som säger att de utsatts för kränkande särbehandling på arbetsplatsen dubbelt så stor bland utrikes födda personer.

– Det är inte acceptabelt att någon ska gå till jobbet och behöva riskera att bli mobbad eller kränkt. Det är viktigt att varje arbetsgivare arbetar aktivt och förebygger risker för ohälsa och kränkande särbehandling i arbetsmiljön, säger Jacob Grönlund, analytiker på enheten för statistik och analys på Arbetsmiljöverket.

Rapporten, som bygger på arbetsmiljöundersökningen, visar att utrikes födda personer i större utsträckning än inrikes födda upplever vissa typer av arbetsmiljöbrister knutna till organisatoriska och sociala faktorer. Utrikes födda personer anger till exempel i högre grad att arbetet är psykisk ansträngande, de anger också i högre grad kränkande särbehandling i form av mobbning och diskriminering på grund av religion, trosuppfattning eller etnisk tillhörighet. Andelen som säger att de utsatts för mobbning på arbetsplatsen är dubbelt så hög bland utrikes födda personer, 12 procent, jämfört med inrikes födda personer, 6 procent.

Störst skillnad mellan inrikes födda och de födda utanför Europa

Det finns också skillnader i den fysiska arbetsmiljön såväl mellan utrikes- och inrikes födda som inom gruppen utrikes födda. Skillnaderna är som störst mellan personer som är inrikes födda och personer som är utomeuropeiskt födda.

– Det är inte acceptabelt att det finns skillnader mellan hur utrikes- och inrikes födda upplever sin arbetsmiljö, och att de utrikes födda har en sämre arbetsmiljö, säger Jacob Grönlund.

Finns i branscher med många utmaningar

Utrikes födda arbetar oftare inom vissa typer av serviceyrken i branscher som vård och omsorg, bygg, uthyrning och andra stödtjänster, transport, hotell- och restaurangnäringen. I dessa branscher är det också vanligare att man upplever sig utsatt för diskriminering och trakasserier enligt Arbetsmiljöundersökningen. Det är branscher som också har utmaningar i den fysiska arbetsmiljön. Utrikes födda arbetar också ofta inom yrken där tidsbegränsade anställningar och jobb med lägre krav på utbildning är vanligare.

– De utrikes födda är samtidigt inte en homogen grupp. Bra arbetsmiljöförhållande är grundläggande för en god utveckling både för individen och arbetsmarknaden i stort, säger Jacob Grönlund.

När det gäller fysisk arbetsmiljö finns skillnader. Sysselsatta som är födda i länder utanför Europa arbetar i högre utsträckning i branscher som präglas av fysisk belastning, jämfört med sysselsatta som är födda i Europa (exklusive Sverige).

Arbetsgivare behöver förebygga risker för kränkande särbehandling genom att:

- klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten
- vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling
- se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras.

Fakta om Arbetsmiljöundersökningen 2021

Arbetsmiljöundersökningen (AMU) görs vartannat år av Arbetsmiljöverket och visar hur de sysselsatta upplever sin arbetssituation och arbetsmiljö. AMU innehåller bland annat frågor om den fysiska arbetsmiljön, stress, krav och inflytande, fysiska eller psykiska besvär som arbetet kan ha orsakat samt arbetsmiljöarbete. Undersökningen baseras på SCBs arbetskraftsundersökning (AKU).

I Arbetsmiljöverkets senaste AMU från 2021 finns för första gången insamlade uppgifter om undersökningsdeltagarnas födelseland indelat i fyra olika grupper utifrån födelseplats. Syftet med rapporten är att med statistik från AMU deskriptivt synliggöra skillnader och likheter i arbetsmiljön mellan inrikes och utrikes födda. Rapporten synliggör skillnader som rör den fysiska arbetsmiljön liksom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Under 2021 var 2 miljoner personer i Sverige utrikesfödda. Utrikesfödda utgör 20 procent av de sysselsatta. Arbetsmiljöverket kopplar rapporten till regeringens arbetsmiljöstrategi 2021-2025. Det handlar om det långa, hållbara arbetslivet, där vi behöver skapa utrymme för fler att vilja och orka jobba, och under en längre period i livet.

<https://www.av.se/press/utrikes-fodda-upplever-sin-arbetsmiljo-samre-an-inrikes-fodda/>

Aktuella jämställdhetsfrågor inom områden som ekonomisk jämställdhet, integration och våld i nära relationer lyftes vid möte med jämställdhetsministern

Inom våld och förtryck har regeringen bland annat beslutat om 50 miljoner kronor i permanenta medel för det förebyggande arbetet mot hedersrelaterat våld

och förtryck. Det är en satsning som förstärker de sedan tidigare permanenta medlen om 300 miljoner kronor inom området. Regeringen har också påbörjat arbetet med ett nytt åtgärdsprogram för perioden 2024–2026 för att samordna och effektivisera arbetet långsiktigt. Som ett steg i arbetet har flera rundabordssamtal ägt rum med myndigheter, civilsamhällesorganisationer och akademien.

För att uppnå målet om jämställd hälsa har regeringen vidtagit flera åtgärder. Regeringen har bland annat beslutat att ingå en överenskommelse med Sveriges Kommuner och Regioner för att förbättra förlossningsvården och kvinnors hälsa. Socialstyrelsen har också fått i uppdrag att ta fram förslag till en nationell plan för förlossningsvården.

Den ekonomiska jämställdheten innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Även det är ett prioriterat område för regeringen. Strukturer och attityder som motverkar en jämställd arbetsmarknad måste förändras, lönegapet mellan kvinnor och män måste bevakas och utrikes födda kvinnors låga sysselsättningsgrad måste öka. Det är viktigt både för att minska segregation och ge alla kvinnor och män samma möjligheter på arbetsmarknaden. För närvarande pågår en utredning som i slutet av maj ska lägga förslag om förbättrad arbetsmarknadsetablering för utrikes födda kvinnor. Även landets kommuner och regioner är engagerade i frågan och SKR har med finansiering från regeringen tagit fram ett förslag på hur arbetsmarknadsetablering för utrikes födda kvinnor kan förbättras med öppen förskola som samlingsplats.

En annan viktig del i arbetet är också att stödja kvinnors företagande. Det är en viktig strategisk tillväxtfråga att kvinnor ska kunna äga och driva företag för

både svenskt näringsliv och för svensk konkurrenskraft. I Sverige i dag drivs endast cirka 30 procent av företagen av en kvinna. Fortsatta insatser för ökat företagande, ökad mångfald och jämställt ägande och företagande är därför prioriterat. www.regeringen.se

Uppdrag att kartlägga mäns utsatthet för våld i nära relationer

Regeringen ger Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att kartlägga förekomsten av mäns utsatthet för våld i nära relationer. Myndigheten ska också göra en analys av behovet av olika insatser riktade till män, till exempel skyddat boende.

– Våld i nära relationer är ett enormt stort samhällsproblem, och regeringen växlar upp arbetet med att bekämpa och förebygga detta. Även om större delen av det dödliga våldet begås av män mot kvinnor, förekommer det också att män utsätts för våld av en partner eller före detta partner. Genom att kartlägga och analysera behovet av insatser för just denna grupp brottsoffer ökar vi förmågan att hjälpa våldsutsatta. Samhällets stöd och skydd ska självklart vara tillgängligt för alla våldsutsatta, säger jämställdhets- och biträdande arbetsmarknadsminister Paulina Brandberg.

Jämställdhetsmyndigheten ska inhämta kunskap och synpunkter från Folkhälsomyndigheten och Nationellt centrum för kvinnofrid vid Uppsala universitet.

En plan för hur kartläggningen och analysen ska genomföras ska redovisas den 1 december 2023. Uppdraget som helhet ska slutredovisas senast den 31 mars 2025. www.Regeringen.se

Nu rapport från DO 2023:3, Förekomst av diskriminering 2023. Årlig rapport från Diskrimineringsombudsmannen.

Sammanfattning Diskrimineringsombudsmannen (DO) vill med den här rapporten synliggöra förekomsten av diskriminering, både avseende hur utbredd den är och hur den kommer till uttryck. Med utbredning av diskriminering avses hur vanligt förekommande diskriminering är. Hur diskriminering kommer till uttryck avser på vilket sätt som människor diskrimineras, till exempel i vilka situationer och under vilka omständigheter som människor utsätts för diskriminering. Att synliggöra diskriminering är en central del i arbetet mot diskriminering och i arbetet för allas lika rättigheter och möjligheter. Med diskriminering menar vi i den här rapporten att någon missgynnas eller kränks på ett sätt som har samband med en diskrimineringsgrund, oavsett var och när det sker. Sexuella trakasserier och bristande tillgänglighet ingår också i definitionen av diskriminering. När vi i rapporten beskriver förekomsten av diskriminering baserar vi oss i första hand på erfarenheter, upplevelser och berättelser om diskriminering. Det är inte möjligt att i en enda rapport ge en heltäckande beskrivning av förekomsten av diskriminering i samhället. För att göra detta så långt som möjligt har vi valt att kombinera flera datakällor. Rapporten bygger på kunskap om förekomst av diskriminering som DO tagit del

av inom ramen för vår verksamhet. Rapporten bygger även på forskning och andra aktörers undersökningar. Diskrimineringens utbredning

Kapitlet om diskrimineringens utbredning

beskriver hur vanligt förekommande diskriminering är och hur den förändras över tid. Kapitlet baseras på statistik över anmälningar till DO och på sju statistiska enkätundersökningar som innehåller frågor om utsatthet för diskriminering. DO kan konstatera att diskrimineringen i Sverige är utbredd och påverkar många personers livsvillkor. Diskriminering förekommer inom alla samhällsområden

De anmälningar som inkommer till DO

visar att diskriminering förekommer inom alla de samhällsområden som täcks av diskrimineringslagen. Vanligast är anmälningar om diskriminering inom arbetslivet och utbildningsområdet. Enkätundersökningar som vi tagit del av pekar i samma riktning som anmälningarna. Samtidigt är det viktigt att betona att det saknas tillförlitliga enkätundersökningar om förekomsten av diskriminering inom andra samhällsområden än arbetsliv och utbildning, till exempel i kontakt med butiker, restauranger, försäkringsbolag, sjukvården och myndigheter.⁹ Över 500 000 personer rapporterar att de diskriminerats

Rapporten visar att ett mycket stort antal personer uppger att de diskrimineras varje år.

Enligt Folkhälsomyndighetens undersökning Hälsa på lika villkor för 2021 har cirka 600 000 personer utsatts för diskriminering under de senaste tre månaderna. Arbets miljöundersökningen för samma år visar att uppskattningsvis 500 000 personer upplever sig diskriminerade på sin arbetsplats på ett sätt som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Samma undersökning visar att cirka 300 000 personer utsätts för sexuella trakasserier på sin arbetsplats under ett år. Inom utbildningsområdet visar DO:s anmälningar i kombination med undersökningar om trakasserier och kränkningar i skolan att många skolelever upplever sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet eller religion under sin skoltid. Enligt enkätundersökningar är det vanligast med diskriminering som har samband med kön, etnisk tillhörighet

eller ålder I enkätundersökningar anger flest personer att de är eller har varit utsatta för diskriminering som har samband med kön, etnisk tillhörighet eller ålder. Av anmälningarna till DO handlar flest om diskriminering som har samband med funktions nedsättning, följt av diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet. För att säga vad denna skillnad mellan anmälningarna och enkät undersökningarnas data beror på krävs fördjupade undersökningar. Det är viktigt att beakta att det är en betydande skillnad att göra en anmälan och att svara på en enkätundersökning. Kvinnor och yngre personer uppger i högre utsträckning att de utsatts för diskriminering Kvinnor uppger i högre grad än män att de blivit utsatta för diskriminering. Yngre personer i åldern 16–29 år upplever i högre utsträckning än personer över 30 år att de blivit diskriminerade. Allra mest utsatta för diskriminering uppger sig kvinnor i åldern 16–29 år vara, inte minst på arbetsplatsen. Nästan var fjärde kvinna i den åldern upplever sexuella trakasserier på sin arbetsplats under ett år. Undersökningar visar också att många tjejer utsätts för sexuella trakasserier i skolan.¹⁰ Sexuella trakasserier är vanligt förekommande i arbetslivet Det är ett utbrett problem att arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier på sin arbetsplats. Den person som ligger bakom de sexuella trakasserierna kan vara en chef, en kollega eller en så kallad tredje part, exempelvis en kund, en patient eller en brukare. Sexuella trakasserier från en tredje part står för en betydande del av de sexuella trakasserier som förekommer i arbetslivet. Detta är en situation som inte omfattas av diskrimineringslagens förbud mot diskriminering och inte heller av kravet på att arbetsgivaren ska utreda och vidta åtgärder för att sexuella trakasserier inte ska ske igen.

Pågående mål i domstol

Företag sållade bort sökande eftersom hon var kvinna

Dom i domstol

Beslutsdatum:

21 juni 2023

Bestämmelse:

Direkt diskriminering

Diskrimineringsgrund:

Kön

Samhällsområde:

Arbetsliv

Diarienummer:

DO 2023/1942

Händelsen enligt anmälan

Anmälaren hade sökt arbete hos arbetsgivaren vid flera tillfällen. Vid den senaste ansökan fick kvinnan besked via e-post att arbetet var väldigt fysiskt krävande och att det inte fanns några kvinnor i den aktuella branschen, samt att en man fått jobbet. Kvinnan ansåg sig åsidosatt på grund av sitt kön.

DO:s bedömning

DO:s bedömning är att arbetsgivaren baserat sitt beslut på en föreställning om att kvinnor inte kan ha den fysiska förmåga som krävs för arbetet, utan att någon individuell bedömning av kvinnans meriter och personliga förutsättningar gjordes. Hon har därmed sorterats bort i rekryteringsprocessen på grund av sitt

kön. E-postmeddelandet från arbetsgivaren har även inneburit att kvinnan avskräckts från att söka framtida arbeten hos arbetsgivaren.

27 mars 2023: DO begär diskrimineringsersättning

DO begär att arbetsgivaren ska betala 100 000 kronor i diskrimineringsersättning till kvinnan.

28 april 2023: DO stämmer

Arbetsgivaren valde att inte betala begärd ersättning. DO gick därför vidare genom att lämna in stämningsansökan till Arbetsdomstolen.

21 juni 2023: Dom i Arbetsdomstolen

Arbetsdomstolen meddelade en tredskodom som innebär att företaget ska betala 75 000 kronor i ersättning till kvinnan.

22 augusti 2023: DO ansöker om resning och klagar över domvilla i Högsta domstolen

I sin ansökan om resning och klagan över domvilla begär DO att Högsta domstolen beviljar resning av tredskodomen alternativt undanröjer den på grund av domvilla.

Byggföretag avslutade snickares provanställning efter vård av sjukt barn

Överenskommelse eller förlikning

Beslutsdatum:

14 juni 2023

Bestämmelse:

Missgynnade enligt föräldraledighetslagen

Samhällsområde:

Arbetsliv

Diarienummer:

DO 2023/2147

Status:

Avslutad

Händelse enligt anmälan

Mannen påbörjade i september 2022 en tillsvidareanställning med sex månaders provanställning som snickare hos ett byggföretag i Stockholmsområdet.

På grund av att ett av mannens barn drabbats av en allvarlig sjukdom har mannen varit tillfälligt föräldraledig för vård av barn (vab) i stor utsträckning. I början av mars meddelade mannen att han skulle kunna återgå i arbete men att han fortsatt skulle behöva vabba i viss utsträckning. Arbetsgivaren avbröt ett par dagar senare provanställningen.

När mannen ytterligare ett par dagar senare ringde upp arbetsgivaren för att få en förklaring till beslutet fick han till svar att de inte lärt känna varandra eftersom anmälaren inte varit på arbetet tillräckligt mycket.

DO:s bedömning

DO:s bedömning är att mannen har missgynnats i strid med föräldraledighetslagen genom beslutet att avbryta provanställningen.

26 maj 2023: DO begär ersättning

DO begär nu att byggföretaget ska betala 200 000 kronor i skadestånd till mannen.

14 juni 2023: Företaget betalar ersättning

Byggföretaget betalar ersättning till mannen. Därmed avslutar DO ärendet.

Bristen på kvinnliga entreprenörer ett importerat problem

Bristen på kvinnliga entreprenörer i Sverige är ett stort problem. Sverige ligger fortsatt i botten i EU. En orsak är att Sverige importerat problemen från Silicon Valley, skriver entreprenören Patricia Olby Kimondo.



Tidigare i år fick Tillväxtverket i uppdrag att stärka kvinnors företagande. Ett angeläget uppdrag eftersom färsk statistik visar att Sverige fortsatt tillhör bottenligan i entreprenörskap i EU. Bilden av Sverige att vi är ett jämställt land. Men hur ser det ut bland företagandet? Förra året startades 30 000 företag av kvinnor. Dubbelt så många, hela 64 000, startades av män. Det är olyckligt att

skillnaderna är så stora. Sverige har akuta utmaningar som skulle kunna lösas i nya företag - inte minst inom miljö, klimat och energi. Problemet med att kvinnor startar, äger och driver färre företag än män, är att kvinnor därmed inte är med och påverkar vårt framtida samhälle i samma utsträckning som män. Detta är särskilt tydligt i det nya snabba teknikdrivna näringslivet. Bara 1 av 4 ingenjörer i Sverige är kvinnor. Om vi ska klara att utveckla lösningar på våra gemensamma utmaningar behöver fler framtidsföretag ägas och drivas av kvinnor. Frågan om kvinnors entreprenörskap alltså inte en kvinnofråga - utan en samhällsfråga som rör alla.

Så vad hindrar kvinnor att starta företag?

En förbisedd aspekt handlar om den svenska entreprenörskapskulturen. I Sverige har framgångsrika karriärer historiskt handlat om att vara anställd - inte entreprenör. Det har påverkat såväl vår kultur som våra välfärdssystem. Eftersom kvinnor ofta driver personalintensiva tjänsteföretag innebär det höga kostnader och skatter för att anställa och ha personal. Detta drabbar kvinnors företag hårt.

När vi i Sverige på allvar började intressera oss för entreprenörer under 2010-talet vände vi blickarna mot USA och Silicon Valley. Otaliga delegationer av politiker, myndighetsrepresentanter och företagsledare har sedan dess åkt till Kalifornien för att studera fenomenet med snabbväxande techbolag. Med oss tillbaka tog vi modeller, metoder - och kultur. Det senaste decenniet har Sverige hyllats för sina många startups. Sannolikt är just Silicon Valley det geografiska område i världen som haft allra störst inflytande över det nya svenska näringslivet. Men hur ser egentligen näringslivskulturen ut i Silicon Valley?

En av de mest attraktiva aspekterna är att regionen lockar smarta människor från hela världen. Just mångfald är en avgörande parameter för framgångsrik

innovation. Trots det är - precis som i Sverige - den absoluta majoriteten av entreprenörerna män. Orsakerna kan härledas tillbaka hela vägen till 1960-talet och den skriande bristen på programmerare. Då utvecklades rekryteringsmetoder i Silicon Valley som visade sig gynna rekrytering av manliga programmerare. De nya metoderna bidrog till att skapa myten om den manliga programmeraren - en myt som lever kvar ännu i dag. Många unga och ofta oerfarna killar startade bolag som sedan såldes. Dessa personer investerade sedan i nya unga killars bolag, en modell som har kommit att forma ett helt näringsliv - även i Sverige. Vi har helt enkelt importerat kulturen med manliga programmerare och investerare. Men detta är ingen säker väg till framgång. Enligt statistiken lyckas bara 1 av 10 startups. Det visar att investerare är beredda att ta stor finansiell risk för möjligheten att lyckas. Det är i grunden mycket positivt, för Sverige behöver modiga investerare som är beredda att satsa på nya idéer.

Forskning visar att kvinnor generellt tycks mindre riskbenägna än män.

Samtidigt verkar kvinnors sätt att ta risk gynna finansiella prestationer - såväl företagande som privata investeringar. Ändå går i princip allt investeringskapital i Sverige till mäns företag. Bara 0,5 procent av riskkapitalet når kvinnors bolag. En rimlig första ambition vore att dubbla den siffran - till en (1) procent. Det ligger också nära till hands att dra slutsatsen att investeringar i det nya näringslivet inte bara bygger på data, fakta och rationella överväganden - utan på bakomliggande system som tycks missgynna kvinnor. Detta behöver vi göra upp med. Sverige behöver även kvinnors innovation för att klara konkurrensen mot omvärlden. Vi måste också komma ihåg att våra förväntningar och fantasiförmåga formar bilden av vad som är möjligt i världen. För att åstadkomma bättre balans i näringslivet krävs också en stor portion kreativitet. Bara så kan vi visualisera något som är bättre än det rådande läget.

Ett vanligt svar på lösningar är att föreslå fler kvinnliga förebilder. Det är viktigt såklart. *Men lika viktigt är att fler män i näringslivet agerar förebilder för kvinnor som driver företag.* Eftersom männen i näringslivet är så många har det god potential att ge snabba resultat.

Nu har den svenska startup-kulturen rotat sig i vårt samhälle. Men i det nya rörliga techdrivna näringslivet gäller det att klara av att snabbt göra sig av med även (ny)gammalt bagage. Här har Sverige möjlighet att ändra kursen.

Patricia Olby Kimondo Vd, People Productions, grundare Double Up Impact, styrelseledamot UN Women Sweden

<https://www.di.se/debatt/debatt-bristen-pa-kvinnliga-entreprenorer-ett-importerat-problem/>

TIPS

- 1. Nätverk som bygger på en dialog, för dig som vill lära, dela erfarenheter och utveckla din verksamhet.**

<https://euroquality.se/>

- 2. Kompetensbaserad rekrytering, digital**
26 oktober 9-12, program kommer.

- 3. Gratis utbildning ”en minut om”**
diskrimineringslagen

<https://euroquality.se/e-utbildning/#diskrimineringslagen>

Sensommarhälsningar från Ann-katrine Roth

