



## **Nyhetsbrev December År 2023**

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

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](mailto:info@euroquality.se)

# Så skapar du psykologisk trygghet i din grupp

10 frågor/påståenden för att ta reda på den psykologiska tryggheten

1. Om jag gör ett misstag i den här gruppen kommer det inte att hållas emot mig.
2. Medlemmar i den här gruppen kan lyfta problem och svåra frågor.
3. Medlemmar i den här gruppen accepterar att andra kan vara annorlunda.
4. Det är tryggt att ta risker i den här gruppen.
5. Det är inte svårt att be andra medlemmar i gruppen om hjälp.
6. Ingen i den här gruppen skulle medvetet agera på sätt som motverkar/underminerar mina ansträngningar.
7. När jag arbetar med andra medlemmar i detta team värderas och används mina förmågor och talanger.
8. Jag känner mig trygg med att berätta om fel och misstag samt framföra kritik till min chef, utan risk för bestraffning.
9. Jag kan bryta beslutslinjen och framföra synpunkter och förslag till en annan nivå eller funktion utan risk för bestraffning.
10. Jag upplever att styrning, strukturer och personalpolitik bidrar till att ge mig en känsla av trygghet i att jag kan tala öppet.

(Psykologisk trygghet-att välkomna den som utmanar”, Volane förlag, 2023, Louise Bringselius, )

Har du pengar kvar i budgeten föreslår jag en investering i  
Mångfaldsspelet som är både kul, lärorikt och tänkvärt. Hör av dig på:

info@euroquality.se



**14 %**

**Så många inom restaurang, catering och bar verksamhet har under det senaste året blivit utsatta för sexuella trakasserier. (SCB)**

Tips:

- Jobba med ledarskapet, utbilda om chefsansvar, hantering av ärenden mm
- Arbeta förebyggande, utbilda hela organisationen, visselblåsarfunktion och rutiner på plats
- Agera direkt
- Utred alltid, det är en skyldighet enligt lag
- Följ upp och ta lärdom, vad kan vi bli bättre på?

[www.arbetsliv.se](http://www.arbetsliv.se)

# **Ekonomipristagaren Claudia Goldin**

**Kvinnors ökade roll i ekonomin var den största händelsen på arbetsmarknaden under 1900-talet.**

– Men vi brottas alltid med historiens restposter. Och att det kvarstår stora skillnader mellan könen gör kvinnor frustrerade, säger årets Ekonomipristagare Claudia Goldin i en intervju med Dagens Nyheter.

Ta en promenad på kyrkogård och läs på de gamla gravstenarna. En skräddare. En hemmansägare. En ritmästare, en klockare och en major.

De är alla män som har fått sin sysselsättning dokumenterad i register och sitt yrke förevisat i sten, medan kvinnornas mer komplexa uppgifter kort och gott stavades fru eller änka.

**Harvardprofessorn Claudia Goldin** har beskrivit sitt arbete som detektivens. Hon drogs till ett stort och viktigt mysterium. Vad bestod kvinnors arbete av? För arbetat har de ju.

Och hur gick det egentligen till när kvinnorna tog plats i den formella ekonomin?

– Män är tråkiga. Det är ju inte så intressant att studera något som inte förändras. Kvinnor däremot är intressanta, för där hade vi förändring!

Hon tar emot på sitt rum på Grand Hotel i Stockholm, två dagar innan medaljutdelning och Nobelfest i Blå hallen.



Claudia Goldin är den tredje kvinnan som får ekonomipriset, och den första som tilldelas priset ensamt. Foto: Eva Tedesjö

– Bland gifta kvinnor var det kanske mellan 5 och 10 procent som yrkesarbetade i början av 1900-talet. Den andelen gick sedan upp till över 70 procent. Det handlar om ett enormt skifte i länder som USA och Sverige.

**Claudia Goldin beskriver 1900-talet** som flera faser av evolutionär förändring, och sist en tyst – och oavslutad – revolution.

Men det krävde just detektivarbete för att nå de slutsatser som i år belönas med Ekonomipriset. Samla data i bortglömda arkiv. Lägga ihop indicier och bevis. Till exempel för att reda ut hur dragkampen mellan hushållsarbete, jordbrukssysslor och yrkesarbete har påverkat arbetsmarknaden.

– En ”smoking gun” som jag hittade var en stor undersökning gjord 1939 som fanns i de nationella arkiven. De hade frågat arbetsgivare en rad vanliga frågor, men så hittade jag det intressanta. Anställer ni gifta kvinnor? Avskedar ni kvinnor om de gifter sig? Anställer ni svarta och judar? Och företagen besvarade allt!

**Den tysta revolutionen** som Claudia Goldin beskriver inträffade dock senare, framåt 1970-talet. Då hade förändringar på arbetsmarknaden, inom utbildningsapparaten och det politiska systemet steg för steg lirkat upp ekonomin för kvinnorna.

– När ekonomin förändrades hände det också saker i hushållet. Vi fick färre barn och sysslorna i hemmet blev färre. Det var då som även kvinnorna började söka mening på arbetsmarknaden, en karriär och yrkesidentitet. Det steget var en tyst revolution, som inte har avslutats än.



Ekonomhistorikern Claudia Goldins forskning spänner brett, från tidigt 1800-tal till nutid.

En sak som Claudia Goldins forskning visar är också preventivmedlens, särskilt p-pillrets, ekonomiska och sociala sprängkraft. En av nycklarna till modern jämställdhet.

– Den här väldigt omfattande ekonomiska förändringen hade också väldigt stor personlig betydelse för människor, säger hon.

**Men i stort sett överallt** har kvinnor fortfarande avsevärt lägre inkomster än männen. Löneskillnader består även inom de flesta yrken.

– Vi brottas alltid med historiens restposter. Och att det kvarstår stora skillnader mellan könen gör kvinnor frustrerade.

När Claudia Goldin talar om orättvisor är det ändå som kylig kommissarie.

– Många gånger har det varit så att man inte har sett riktigt vilken djup ekonomisk och social förändring som samhället genomgår. Ett exempel är frustrationen över löneskillnader på 1970-talet. Ett tag såg det ut som att kvinnors löner sjönk. Men vad som hände var att många kvinnor gick från att ha ingen lön till betalt arbete. Det ändrade sammansättningen av den kvinnliga arbetskraften, vilket gav det felaktiga intrycket att gapet till männen ökade.

### **Kommer den där revolutionen att slutföras?**

– Det finns två saker jag bruka avstå från. Det ena är att berätta för folk hur de ska leva sina liv, det andra är att spå framtiden. Jag är ekonomisk historiker, jag är extremt bra på att förutspå historien.

Hennes forskning ringar samtidigt in en faktor som hindrar mer ekonomisk jämställdhet. Omsorgen om barn (och äldre släktingar) fördelas fortfarande ojämnt mellan män och kvinnor. Arbetsmarknaden är samtidigt riggad så att den som är befriad från andra ansvar belönas oproportionerligt.

”Giriga jobb” har Claudia Goldin kallat fenomenet. Men även den saken förändras.

– Vi vet inte riktigt än hur distansarbete påverkar män och kvinnor. Men vad jag tror händer är att ”giriga jobb” blir mer flexibla och öppnas för fler. Det borde gynna dem som har begränsats av omsorgsansvar för barn, till exempel.

### **Fakta: Claudia Goldin**

Claudias Goldin föddes 1946 i New York och är professor vid Harvard University, USA. Hon tilldelas Sveriges Riksbanks pris i ekonomisk vetenskap

till Alfred Nobels minne 2023 ”för att ha förbättrat vår förståelse av kvinnors arbetsmarknadsutfall”.

Hon är den tredje kvinnan någonsin att tilldelas Ekonomipriset, och den första som tilldelas priset ensamt. Prissumman är 11 miljoner kronor. Källa: Kungliga Vetenskapsakademien

<https://www.dn.se/ekonomi/ekonomipristagaren-claudia-goldin-man-ar-trakiga-kvinnor-ar-intressanta/>

## Hybridarbete ny kvinnofälla

Fler kvinnor än män föredrar att jobba delar av arbetstiden hemifrån. Men nu visar det sig att folk som som jobbar hemifrån lätt glöms bort av cheferna enligt professor Lotta Stern.

**Kvinnor vill kunna arbeta hemifrån i större utsträckning än män. Nu varnar forskare för risken för en ny kvinnofälla. ”Det finns både en risk att bli bortglömd och att det uppstår en skillnad i produktivitet”, säger professor Lotta Stern.**

**Under pandemin var** hybridarbete, det vill säga att anställda arbetade hemifrån en eller flera dagar i veckan, norm. I dag är pandemin ett minne blott, men hybridarbetet består – åtminstone för en del av befolkningen.

Både [nationella](#) och [internationella](#) undersökningar visar att fler kvinnor än män vill fortsätta att arbeta hemifrån, trots att många chefer önskar tillbaka medarbetarna på arbetsplatsen.

– Kvinnor föredrar i högre utsträckning än män att arbeta på distans, åtminstone ibland, vilket troligtvis förstärks under perioden då man har en familj och hem som ska skötas. Vi vet sedan tidigare att det finns preferensskillnader hur män



och kvinnor prioriterar betalt och obetalt arbete och att fler kvinnor arbetar deltid för att få livspusslet att gå ihop. Nu ser vi samma tendenser vad gäller preferenser för distans- och hybridarbete, säger Lotta Stern, vd på Ratio och professor i sociologi vid Stockholms universitet.

Att inte vara på plats blir implicit detsamma som att man inte arbetar. **Detta medför enligt** henne en risk att de som i högre utsträckning arbetar hemifrån inte syns och märks. När det till exempel kommer in nya arbetsuppgifter och uppdrag tenderar de att gå till de som är på plats på kontoret, det vill säga mer troligt en man, medan den som arbetar hemifrån glöms bort.

– Vi har vant oss vid att arbete är synonymt med att befinna sig på arbetsplatsen. Att inte vara på plats blir implicit detsamma som att man inte arbetar. Forskning visar att det här inte stämmer, men vad hjälper det om chefen är av en annan åsikt? säger Lotta Stern.

**Hon menar att** hybridarbete kan öka risken för att kvinnor inte prioriteras, medan män som befinner sig på arbetsplatsen anses vara givna att satsa på.

Det kan i sin tur leda till att de på kontoret, det vill säga männen, får mer kompetens och fler utvecklingsmöjligheter.

– Det riskerar att bli en kvinnofälla både i den bemärkelse att man blir bortglömd och att det uppstår en skillnad i produktivitet över tid. Det blir en kompetensskillnad mellan könen på arbetsmarknaden.



Lotta Stern, vd på Ratio och professor i sociologi vid Stockholms universitet.

**Det senaste året** har fler och fler arbetsplatser minskat möjligheterna till hybridarbete, dock inte i jämställdhetens namn utan av rädsla för att jobb hemifrån påverkar produktiviteten negativt.

Troligen fel väg att gå menar Lotta Stern som anser att hybridarbete är framtiden och att många kommer att ha svårt att acceptera att de inte får arbeta hemifrån åtminstone delar av veckan. Det innebär dock inte att det måste bli en kvinnofälla.

– Mycket handlar om att rusta chefer för den här typen av situationer och prata om riskerna med hybridarbete. Vad vi hittills har kunnat se så verkar det underlätta om chefer och arbetsledare arbetar med mätbara prestationer och målsättningar i stället för att premiera vägen dit.

**Således är det viktigt** att synliggöra prestation och produktivitet även hos de som inte är på plats. Det är också viktigt att se till att de blir en lika stor del av gruppgemenskapen som de som arbetar på kontoret.

– Men det viktigaste är att man som chef landar i att man tycker att detta är en okej lösning och där verkar vi inte vara ännu. Då blir det såklart ett problem. Å andra sidan kommer marknadskrafterna att hjälpa till. De arbetsgivare som inte värnar om sina medarbetare blir snabbt oattraktiva och då sjunker företagets produktivitet, säger Lotta Stern och fortsätter:

– Moroten för cheferna är att ha medarbetare som trivs på sitt arbete och om det innebär flexibiliteten som hybridarbete medför så kommer man helt enkelt anpassa sig.

Samtidigt gäller det att vara ödmjuk för att det inte går att komma fram till en lösning med en gång. Chefer måste tillåta sig själva att experimentera, menar hon.

– Man får testa sig fram. Det finns ingen mirakellösning, men med ett reflekterat ledarskap kommer man ganska långt.

Lotta Sterns råd till dig som hybrid arbetar:

- Undvik att helt arbeta på distans. Du blir isolerad och bidrar inte till verksamhetens kultur och sociala gemenskap. Du riskerar också att glömmas bort.
- Se till att boka in regelbunden avstämning med din chef så att du arbetar med rätt saker och att det du levererar noteras.
- Det är ett privilegium att ha förtroendet att arbeta på distans. Se till att du inte missbrukar det!

<https://www.svd.se/a/L1b76P/hybridarbete-kvinnofalla-hemmaarbetare-gloms-bort>

## Var tionde ung vuxen saknar jobb och utbildning

**140 000 unga varken arbetar eller studerar i Sverige. Men vilket stöd de får varierar kraftigt mellan landets kommuner, enligt en ny rapport från myndigheten MUCF.**

– **Möjligheten att etablera sig i arbetslivet skiljer sig utifrån var man bor, säger generaldirektören Lena Nyberg till DN.**

Dela

Inflationen slår hårt mot hushållens privatekonomi, inte minst för de 140 000 personerna mellan 16 och 29 år som varken arbetar eller studerar i Sverige. Det motsvarar ungefär var tionde person i den åldersgruppen, enligt en ny rapport från Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, [MUCF](#).

– Nu riskerar ännu fler ungdomar att hamna i socialt och ekonomiskt utanförskap eftersom många har sina arbeten i konjunktur känsliga näringar, säger Lena Nyberg.

Kommunerna med **högst andel** unga 16-29 år som varken arbetar eller studerar:

- Eda
- Ljusnarsberg
- Perstorp
- Norberg
- Essunga
- Fagersta
- Skinnskatteberg
- Munkfors
- Grums
- Heby

Kommunerna med **lägst andel** unga 16-29 år som varken arbetar eller studerar:

- Åre
- Knivsta
- Kungsbacka
- Lomma
- Varberg
- Umeå
- Älvdalen
- Vaxholm
- Karlsborg
- Kungälv

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, MUCF

## **Vem vill jobba hemifrån? En demografisk undersökning av inställningar till distansarbete**

### **Sammanfattning av rapport**

I denna rapport undersöks preferensskillnader för distansarbete bland kontorsarbetare i Sverige utifrån ålder, geografi och kön. Rapporten baseras på en undersökning där drygt 1 000 arbetande personer identifierades som kontorsarbetare. Undersökningen genomfördes under april 2022. Antalet dagar i distansarbete varierar med ålder där den yngsta åldersgruppen (18–25 år) arbetar på distans 1,2 dagar i veckan, och den äldsta åldersgruppen (49–64 år) 2 dagar. Geografiska skillnader i hemarbetsdagar skiljer sig stort med en

differens på uppemot 0,7 dagar per veckan. 4 av 10 skulle tacka nej till ett jobberbjudande där distansarbete inte är möjligt.

Resultaten pekar på att preferenser gällande distansarbete skiljer sig förhållandevis mycket mellan arbetstagare. Det kan därför vara relevant för arbetsgivare att ta individuella preferenser i beaktande och skapa flexibla arbetsmodeller som kan tillgodose olika behov och önskemål. En mångfald av sätt att arbeta på kan vara fördelaktigt för att främja en positiv arbetsmiljö och produktivitet, oavsett ålder.

[www.ratio.se](http://www.ratio.se)

## Sverige kommer inte undan dygnsvilan



**I 20 år lyckades fack och arbetsgivare runda arbetstidsdirektivet innan EU-kommissionen satte stopp för lösningarna. Vi trodde att vi gjorde rätt är en förklaring till de felaktiga reglerna. Nu finns nya avtal, men missnöjda brandmän vägrar acceptera dem och blåser till ny strid.**

I åratal har brandmännen varvat långa arbetspass med långa perioder av ledighet. Även i andra yrkesgrupper som ambulanssjusköterskor, läkare, personliga assistenter och andra har 24-timmars pass varit vanligt förekommande.

För 20 år sedan skärptes EU:s arbetstidsdirektiv efter ett par domar i EU-domstolen. Den ena handlar om spanska läkares jourtjänstgöring, den andra om en tysk läkare som till och med kunde sova på jobbet under jouten.

Domarna konstaterade att antingen är en arbetstagare i arbete eller i vila. Något där emellan finns inte. Jour ska därför alltid anses som arbetstid.

Konsekvensen blev att den dygnsvila på minst 11 timmar som reglerades i arbetstidsdirektivet blev ovillkorlig, liksom veckovilan på sammanlagt 35 timmar.

Kommunerna som är arbetsgivare åt bland andra brandmän och regioner som ansvarar för sjukvården fruktade på den tiden att de nya reglerna skulle leda till behov av fler anställda.

I Vårdförbundets medlemstidning hävdade Mats Essemyr, TCO:s dåvarande arbetstidsexpert, att arbetsgivarna inte behövde oroa sig. Parterna kan även i fortsättningen göra upp om vad som ska gälla i kollektivavtal.

Han satt också i den statliga kommitté som skulle förbereda implementeringen av de nya reglerna i vår arbetstidslag. De långa arbetspassen och joutid inom vissa yrkesgrupper var ingen stor fråga. Lösningen fanns i kollektivavtal.

– Jag kan inte minnas att vi hade uppe den frågan som särskild fråga i kommittén, säger Mats Essemyr till Arbetarskydd.

Många arbetstagare i räddningstjänsten och vårstyrken trivdes med de långa arbetspassen, eftersom de genererade långa ledigheter. Deras arbetsgivare kunde tack vare dygnspassen organisera arbetet på ett enklare sätt än annars.

– Jag misstänker att det har legat i bägge parterns intresse att runda dessa regler. Nu har kommissionen förstått vad vi håller på med i Sverige och har sagt nej, säger Mats Essemyr.

Den lösning som svenska arbetstagare levt med i tjugo år är överenskommelser om att lägga arbetspass ”rygg mot rygg”. Man kunde till exempel inleda en första 24-timmars period med dygnsvila och därefter jobba. Följande 24-timmars period börjar med arbete och avslutas med vila.

Genom konstruktionen kan arbetstagaren jobba ett helt dygn och ta ut dygnsvilan före och efter arbetet.

*En pragmatisk lösning.*

– Detta var en pragmatisk lösning, som vi antog var rätt, berättar Edel Karlsson Håål, som då var förhandlingschef på Vårdförbundet och nu är konsult.

Just dygnsvilan och veckovilan bedömdes vara den hårdaste regleringen i EU-direktivet. Mot dessa delar kunde parterna inte göra avsteg. Samtidigt var Vårdförbundets linje att lösa så mycket som möjligt i kollektivavtal så nära medlemmarna som möjligt.

– Vi trodde att vi kunde lägga passen som vi gjorde. Och det har vi trots ända fram till nu.

På sommaren för två år sedan fick regeringen en skrivelse från EU-kommissionen. Enligt tidningsuppgifter skulle en ambulanssjuksköterska ha lämnat in ett klagomål mot hur dygnsvilan fungerade. Den skulle inte stämma överens med direktivets bestämmelser.

I de mest extrema fall som tas upp i skrivelsen kan ett arbetspass inledas med 9 timmars dygnsvila, följas av 15 timmars arbete, nästa dygn inledas med 15 timmars arbete och avslutas med 9 timmars vila.

EU-kommissionen misstänkte att detta stred mot EU-domstolens rättspraxis.

Inom vården gäller nya regler sedan någon månad. Arbetspass som ligger rygg mot rygg får vara högst 20 timmar och ska bestå av ett arbetspass som följs av



ett jourpass. Därefter ska en lika lång dygnsvila som passens sammanlagda längd läggas in i schemat.

Kommunalt anställda har fått nytt avtal med liknande innehåll. Men bland de kommunalanställda har brandmän, personliga assistenter och några andra fått specialbestämmelser som tillåter dygnslånga arbetspass.

Brandmän hotade under förhandlingarna med uppsägning om 24-timmarspassen försvann, men trots att de långa passen räddades kvar i det nya avtalet är de på krigsstigen igen.

Anledningen är den dispens som arbetsgivaren måste söka varje år för de dygnslånga arbetspassen. Hälften av fackförbundet Kommunals tvåusen medlemmar i räddningstjänsten har skrivit på ett upprop. De kräver att dispensen skrotas.

I nästa avtalsrörelse 2024 vill brandmännen se en uppgörelse som tillåter 24-timmars pass utan undantag i räddningstjänsten.



Mot sig har de arbetsgivarna i Sveriges kommuner och regioner, SKR, som inte vill riva upp avtalen. SKR kommer dessutom att tolka undantag mot den normala dygnsvilan restriktivt i den dispensnämnd där de sitter tillsammans med facket och en opartisk ordförande.

Mot sig har de också EU-kommissionen som slår vakt om arbetstidsdirektivet och den rättsliga praxis som EU-domstolen lagt fast. I oktober avskrev de

ärendet där Sverige granskades. Då hade de fått information om de nya avtalens innehåll.

Det är inte heller givet att LO-förbundet Kommunal driver deras krav i nästa avtalsrörelse. Det avgörs på avtalsråd där alla förslag på avtalskrav värderas och prioriteras.

Om brandmännen får igenom sitt krav är risken att kommissionen startar ett överträdelseförfarande mot Sverige och på det sättet stoppa andra lösningar än vad som finns idag.

[www.arbetarskydd.se](http://www.arbetarskydd.se)

## Handels lyckosatsning handlar om jämställdhet

LEDARE.

Säkert var det en och annan som höjde på ögonbrynen när medier häromveckan rapporterade *att Handelshögskolan i Stockholm ska satsa på lyckoforskning och att Micael Dahlen får världens första professur i lycka.*

Hur i hela världen ska man mäta något så personligt som lycka? Och är det inte typiskt att en sådan satsning kommer på toppen av en högkonjunktur, det ögonblick när man till sist tycker sig ha råd med allt. Vänta bara tills lågkonjunkturen slår igenom på allvar. Lyckan kommer, lyckan går. Blott aktieägarvärde består. Men Handels satsning är klart intressant. Den psykiska ohälsan ökar, bland unga och särskilt bland unga kvinnor. Den gäller även högutbildade. Ohälsan orsakar inte bara stort lidande, utan också stora kostnader. I fjol slutade statens nota för sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa på nästan 33 miljarder kronor.

Om vad denna ökade ohälsa beror på spekuleras det för fullt. Därför är det utmärkt att även Handels, med sin nära koppling till företag, krävande arbeten och självförverkligande tittar närmare på orsakerna.

Alla förklaringar måste prövas men det finns två huvudmisstänkta, som dessutom hänger ihop. *Den ena är jämställdheten, som visserligen ökat men till sist verkar stöta på patrull, särskilt bland högutbildade. Den andra är den globala konkurrensen, som inte tycks lämna utrymme för några andra strategier än hårt heltidsarbete livet igenom.*

”Många företag har identifierat problemet och arbetar för fullt med att bota utbrändhet.”

Lycka beror på många saker men en huvudfaktor är att behövas och bekräftas. Eftersom makten och pengarna finns på arbetsmarknaden handlar bekräftelse för många högutbildade om spännande arbetsuppgifter och karriär. Därför har kvinnor när de till sist fått chansen satsat hårt på utbildning, ofta hårdare än unga män. Ändå når många inte hela vägen fram.

En orsak är troligen att normerna på arbetsmarknaden fortfarande påminner om dem från en tid när det mest var män som gjorde karriär, det vill säga hårt heltidsarbete livet igenom. Hårdnande global konkurrens har befäst dem, eftersom det i många länder nästan bara är män som är chefer.

Den låga räntan tycks ha fördjupat problemet ytterligare. ”Power couples” talar man om, när två högutbildade bildar familj tillsammans. Ett lyckorecept kan det tyckas, men när barnen kommit samtidigt som det funnits stora engångsvinster att göra på jobbet har följden ofta blivit att hon tagit ett steg tillbaka. Allt för familjens ekonomi, och ibland även för hans bekräftelse i en gammaldags värld.

Problemet blir då att hon sällan lyckas göra den comeback som paren tänkt sig, när barnen blivit större. Den som är hemma några år tappar ofta i självförtroende.

På kuppen blir det färre förebilder och fler unga kvinnor som tvivlar och överanstränger sig för att nå framgång. En ond cirkel. Som ett tecken i tiden finansieras Handels lyckoforskning bland annat av två män som jobbat hårt och ”cashat hem”, Sebastian Knutsson, som byggt upp King, spelföretaget bakom bland annat Candy Crush, och Christian Kinch, en av grundarna av medicinteknikbolaget Bactiguard, två exempel på viktigt men krävande entreprenörskap.

Många företag har identifierat problemet och arbetar för fullt med att bota utbrändhet, och skapa flexibla arbetsvillkor. Men frågan är om insatserna räcker för att lösa grundproblemet, att förena familj, barn, bekräftelsebehov och företagsbyggande i en global värld av manliga normer. Vad är lycka egentligen?

Det som krävs tycks vara en ny syn på tid och livsförlopp, där allt inte behöver ske samtidigt och bara i unga år, varken för män eller kvinnor. Den debatten har börjat, men det är viktigt att den struktureras och systematiseras, och det är bra att den förs på Handels där man har respekt för ekonomiska realiteter.

Om unga svenskar hittar lösningar kan de bli ett föredöme i världen. I många länder är kvinnor så missnöjda med villkoren för att bilda familj att de inte ens vill ha några barn, ett slags moment 22. Till sist blir ökad jämställdhet en fråga om arbetskraft och därmed även aktieägarvärde. [www.di.se](http://www.di.se)

# Universums undersökning 2023

20.520 studenter har svarat år 2023. 32 universitet. 15 studieområden.

Topp ekonomi

Spotify, google, Avanza

Topp data/IT

Google, spotify, microsoft

Topp juridik

Domstolsväsendet, mannheimer swartling advokatbyrå, åklagarmyndigheten

Topp naturvetenskap

Naturvårdsverket, Astra Zeneca, Pfizer

Topp samhällsvetare

EU, spotify, FN

Förväntad månadslön efter examen mellan kvinnor och män

Kvinnor 35.409 kronor per månad

Män 38.048 kronor per månad

Löneskillnad 7%

Viktigaste attributen topp tre

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

Är du intresserad av möjligheten att jobba på distans?

Ja 71%

Nej 29%

Skulle du utesluta en arbetsgivare utan hållbarhetstänk?

Ja 33%

Nej 36%

Vet ej 31%

[www.universum.se](http://www.universum.se)

## **Frånvarande fäder är höstens litteraturtrend**

Här kommer några exempel på böcker som tar upp pappor som lyser med sin frånvaro : ”Repris” av Johan Kling, ”Jävla karlar”, Andrev Walden, ”sorry allt gick åt helvete”, Fredrik Söderholm, ”Blodsunden”, Augustin Erba.

## **Arbetslösheten ökar främst bland kvinnor**

Arbetslösheten uppgick till 7,4 procent i oktober mätt enligt AKU. Säsongsrensats var den 8,0 procent. Antalet arbetslösa uppgick till 416 100 personer, mätt enligt AKU. Enligt Arbetsförmedlingens statistik var arbetslösheten 6,4 procent i oktober.

## **Hongkong öppnar för samkönade partnerskap: ”Steg framåt”**

- Högsta domstolen i Hongkong pressar regeringen att tillåta samkönade partnerskap.
- Regeringen i den självstyrande kinesiska staden har nu två år på sig att skapa nya lagar som respekterar samkönade par.
- ”Vi är väldigt glada, det är ett stort steg framåt för Hongkong, vad domstolen säger är att relationerna är värda att skyddas”, säger Jerome Yau från organisationen Hongkong Marriage Equality.

<https://sverigesradio.se/artikel/hongkong-sager-ja-till-samkonade-aktenskap-steg-framat>

## **Inte diskriminerande när bevakningsföretag förbjuder muslimsk huvudduk.**

### **Dom 71/23, mål B 50/22**

En trygghetsvärd i tunnelbanan hävdade att hennes arbetsgivare Rapid Säkerhet AB utsatt henne för diskriminering då bolaget har en neutralitetspolicy som förbjöd kvinnan att bära en muslimsk huvudduk. Arbetsdomstolen konstaterar att neutralitetspolicyn varken utgjorde direkt eller indirekt diskriminering. Bakgrunden är att kvinnan var anställd som trygghetsvärd och i juni 2020 började hon bära slöja till följd av sin religiösa övertygelse. Bolaget meddelade kvinnan om neutralitetspolicyn och att det inte var tillåtet att bära synliga religiösa symboler.

Kvinnan väckte talan i Solna tingsrätt och yrkade bland annat på diskrimineringsersättning och att bolagets neutralitetspolicy skulle sakna verkan. Tingsrätten gav bolaget rätt och avslog kvinnans yrkanden. Kvinnan dömdes även att ersätta bolagets rättegångskostnader med 3 874 kronor.

Kvinnan överklagade tingsrättens dom till Arbetsdomstolen och yrkar, när det gällde diskriminering, på samma sak som i tingsrätten.

Hon yrkar också att om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolagets

neutralitetspolicy har ett berättigat syfte utifrån bolagets arbetsmiljörättsliga förpliktelser eller arbetsledningsrätten, så ska domstolen begära att EU-domstolen meddelar förhandsavgörande.

Bolaget bestrider yrkande och om diskriminering och anser att det inte är nödvändigt att inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen.

Arbetsdomstolen hänvisar till diskrimineringslagen och att en arbetsgivare inte får diskriminera arbetstagaren. Förbudet omfattar både direkt och indirekt diskriminering.

Vidare menar AD att en intern regel i ett privat företag som förbjuder användning av synliga symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser på arbetsplatsen inte behöver utgöra direkt diskriminering på grund av religion eller övertygelse. Detta om policyn utan åtskillnad avser varje yttring av sådana övertygelser och företagets samtliga arbetstagare behandlas på ett identiskt sätt genom att de generellt och utan åtskillnad bland annat åläggs en neutral klädsel som innebär att sådana symboler inte får bäras.

Men AD påpekar att en sådan intern regel däremot kan utgöra indirekt diskriminering på grund av religion eller övertygelse, om den till synes neutrala skyldighet som en regel innehåller i praktiken leder till att personer tillhörande en viss religion eller personer med vissa övertygelser särskilt missgynnas.

Regeln utgör dock inte indirekt diskriminering om den är objektivt motiverad av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

AD redogör sedan för bolagets neutralitetspolicy. Den innebär att det under arbetstid inte är tillåtet att bära synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler och manifestationer. Bolaget exemplifierar att detta innebär att det är förbjudet att bära en politisk pin i form av ett V, en ros eller ett M. Det avser också religiösa plagg som en kippa, en burka, en niqab, en turban, ett kors, en huvudduk eller ett klädesplagg med ett politiskt, filosofiskt eller religiöst budskap eller med en politisk, filosofisk eller religiös symbol.



Första frågan för AD är om kvinnan utsatts för direkt diskriminering. Här menar AD att bolagets neutralitetspolicy i sin ordalydelse omfattar alla synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler, utan någon sådan åtskillnad som skulle kunna innebära att policyn i sig anses vara ett uttryck för otillåten diskriminering.

Nästa fråga är om kvinnan utsatts för indirekt diskriminering. AD menar att bolagets neutralitetspolicy visserligen kan ses som neutral i sin utformning och tillämpning, men att den i de delar som avser förbudet mot bärandet av synliga religiösa symboler har ett innehåll som särskilt kan missgynna muslimska kvinnor som av religiösa skäl väljer att bära muslimsk huvudduk.

En förutsättning för att policyn trots detta ska vara tillåten är att den har ett berättigat syfte. Därför tittar AD på bolagens skäl för neutralitetspolicyn, som anges vara att:

- Minska risken för att bolagets personal och andra utsätts för hot och våld i arbetsmiljön
- Uppvisa en neutral bild i förhållande till kunder
- Att undvika sociala konflikter mellan arbetstagare

AD anser att EU-domstolen har konstaterat att de två sistnämnda ändamålen i princip kan utgöra berättigade syften. Men AD finner i utredningen att det är det första syftet som är den huvudsakliga bevekelsegrunden för bolagets neutralitetspolicy.

AD hänvisar till att det saknas vetenskaplig eller annan utredning som visar att bärandet av religiösa symboler skulle medföra en på något sätt mätbar risk. Men enligt Arbetsdomstolen är detta inte heller nödvändigt för att bolaget ska anses ha uppfyllt sin bevisbörda. När det gäller ett berättigat syfte som innefattar motverkande av risk av så allvarlig art som hot och våld, kan det enligt Arbetsdomstolen inte krävas mer än att bolaget visar att riskbedömningen har grundats på seriösa överväganden, som inte framstår som obefogade,

godtyckliga eller grundade på otillbörliga hänsyn. Arbetsdomstolen anser här att det är uppenbart att politiska, filosofiska och religiösa symboler i vissa situationer kan uppfattas som provocerande för personer med motsatta sympatier och övertygelser. Att bärandet av synliga religiösa symboler kan öka risken för hot och våld inom ramen för uppdraget som trygghetsvärd i tunnelbanan framstår därför inte som obefogad, enligt Arbetsdomstolen.

Därmed kommer AD fram till att bolaget inte har utsatt kvinnan för direkt eller indirekt diskriminering. AD avslår kvinnans överklagande. När det gäller förhandsavgörande från EU-domstolen kommer AD fram till att det inte finns någon EU-rättslig oklarhet som innebär att ett förhandsavgörande av EU-domstolen är nödvändigt för att döma i saken. Domslutet innebär att tingsrättens dom står fast. Kvinnan ska ersätta bolagets rättegångskostnader med 1 476 kronor. En ledamot var skiljaktig. Ledamoten pekar på att kvinnan har religiösa skäl för att bära slöja och att om hon inte får göra det anser hon sig inte kunna arbeta hos bolaget. Hennes intresse av att behålla sin anställning ska därmed vägas mot bolagets intresse av att upprätthålla förbudet mot att bära slöja. Ledamoten menar att bolaget inte har kunnat visa att förbudet mot att bära slöja motiveras av någon sådan konkret risk för hot och våld i arbetsmiljön som kan överväga kvinnans intresse. Därmed har kvinnan utsatts för indirekt diskriminering.

## Är de svenska jultraditionerna hotade?



Foto: Anna Hållams/TT, Gorm Kallestad/TT, Jessica Gow/TT

**Musten får inte heta julmust, lucia får inte vara blond, pepparkaksgubbarna får inte vara med... Konspirationsteorierna om att den svenska julen är hotad har på senare år blivit en del av julfirandet – en tradition vi har importerat från USA.**

På Ikea kostar en halvliter svensk festdryck 15 kronor. Den bär många likheter med den klassiska julmusten och beskrivs på butiksskylten som ”den unika svenska läskan julmust”. Men eftersom Ikea använder egna produktnamn heter

läsken Vintersaga, enligt samma vinjett som samlar deras pepparkakor, julpapper och saftglögg.

Detta skapade dock oro på sociala medier. ”Nu är Julen uttraderad. Det heter inte Julmust längre det heter Vintersaga. Varför?” skrev en person på Twitter.

Bra fråga, tyckte en moderat riksdagsledamot och tillade: ”Hoppas det är ett enskilt misstag och inget politiskt. Klart det heter julmust!”

DN har varit i kontakt med Ikea som försäkrar att namnet inte är politiskt motiverat, på samma

**Att upprördheten i Sverige** rör just jul, och inte mer lokalt förankrade högtider som midsommar, beror på att det är en kulturkrigisk import från USA, säger hon.

– Midsommar är ett fylleslag och har hedniskt påbrå, men julen är vår största högtid kopplad till kristendomen. Och där finns redan föreställningar att inspireras av: Julen är förknippad med perfektionism eftersom man har en barndomsbild av hur det ska vara – då blir det ännu värre om någon påstår att det inte längre får vara så.

Åsa Larsson är journalist och grundare av Källkritikbyrån. Hon säger att det finns en förhållandevis stor anti-etablissemangsrörelse i Sverige, med alternativmedier och grupper i sociala medier som inspirerats av den amerikanska extremhögern.



Foto: Jessica Gow/TT

– Ur ett faktagranskarperspektiv av julkonflikten är synderna som begås desamma som i all propaganda: den är vinklad, och i vissa fall utelämnas relevant information som skulle ha gett en annan bild. Man använder antydningar som målgruppen ska fatta och man behöver därför inte utveckla resonemang som man kanske inte hade täckning för.

**Kort sagt: det räcker** att säga att julen är hotad för att den tänkta mottagaren ska tolka det som bevis för att vårt land är i förfall, i händerna på en misslyckad och mesig progressiv samhällsform.

**Att moderata politiker skriver under på budskapet är anmärkningsvärt.**

Men kanske är konspirationen om den stulna julen på väg att flytta in från högerflankens alternativhorn till en bred mittfåra, säger Myra Åhbeck Öhrman.

– Det har absolut blivit mer mainstream, och att moderata politiker skriver under på budskapet är anmärkningsvärt. Under sin presidentvalskampanj 2015 var ett av Trumps vallöften att varje butiksanställd i landet skulle tvingas säga ”Merry



Christmas” i stället för ”Happy Holidays”, så det är klart att även svenska politiker kan göra så.

– När vår egen utbildningsminister [pratar](#) om att ”woke-vänstern” är ett hot mot friheten är det inget jättestort steg därifrån till att importera ”war on Christmas”-kampanjen.

**Att konspirationen uppstått** har tydliga skäl. Den är en motreaktion mot något man faktiskt inte ska sticka under stol med: traditioner förändras, och samhället likaså.



Foto: Gorm Kallestad/TT

– Det finns en fara i att avfärda det med att säga, ”Ni är galna, inget har förändrats” – för det har det. Traditioner förändras med folks vilja, kultur tenderar att växa och ta nya former: vi tycker i dag att Kalle Anka är viktigare än Jesus på jul. Men förklaringen är inte att någon ond elit bestämt att vi ska utplåna den kristna kulturen, säger Myra Åhbeck Öhrman.

På samma sätt har vi gemensamt beslutat att julen ska vara konsumtionens högtid, och i det ingår att företagen i sin marknadsföring vill nå så många grupper som möjligt.

– Det finns ett kommersiellt intresse i att inkludera folk, och Sverige och den svenska demografin har förändrats enormt mycket på ett par generationer. Båda sidor i kulturkriget skulle gynnas av att erkänna att vi ser en förändring. Men den är positiv, inte exkluderande. Ingen förbjuder dig att säga ”God jul”.

[www.dn.se](http://www.dn.se)

**Även detta år kommer jag att önska er en god jul och gott nytt år. Ni som inte firar jul önskar jag en god helg.**

**från Ann-katrine Roth**

