



Välkommen!

Till ett nyhetsbrev med små och stora nyheter samt månadens intervju

- Du hittar de gamla breven på <http://euroquality.se/nyhetsbrev-2/>
- Om du vill att fler ska få nyhetsbrevet, har bytt adress eller vill avbeställa, mejla på info@euroquality.se

**”Måltiden är en humanistisk plattform för demokratiska samtal”
okänd**

- Sjukfrånvaro ökar i gruppen kvinnor 30-49 år

Sjukfrånvaron ökar för kvinnor i åldern 30-49 år och för männen i åldern 30-39 år. Psykisk sjukdom, stress och sjukdomar i rörelseorgan och muskler vanligaste diagnoserna. Förslagen som presenteras i DN debatt är :

- Återupprätta, förnya och utveckla en arbetsplatsrelaterad företagshälsovård
- Öka uppmärksamheten i primärvården
- Koncentrera insatserna till stress, psykisk sjukdom och sjukdomar i rörelse organen
- Genomför en särskild studie och identifiera arbetsplatser som har högst sjukfrånvaro
- Se till att kvinnors arbetsvillkor förbättras
- Inför positivt stöd till arbetsplatser som arbetar förebyggande

<http://www.dn.se/debatt/skenande-sjukskrivningar-hotar-om-ingenting-gors/>

- DO stämmer hotell Sheraton i Stockholm

Det var diskriminering när personalen på hotell Sheraton i Stockholm ifrågasatte en romsk kvinna när hon kom in i hotellets frukostmatsal och sedan anvisade henne att dricka kaffe i hotellets lobby. Det anser DO efter att ha utrett händelsen. DO förbereder nu en stämning mot hotellet.

Kvinnan bodde på Sheraton Stockholm natten mellan den 24 och 25 mars i år. På morgonen den 25 mars skulle regeringens vitbok över diskriminering och övergrepp mot romer presenteras och kvinnan var inbjuden av regeringen för att tala vid ceremonin. När hon på morgonen gick in i hotellets frukostmatsal för att äta frukost kom en kvinna ur personalen efter henne och frågade vad hon hade för ärende i restaurangen. Efter en kortare ordväxling anvisades hon till lobbyn för att dricka kaffe där i stället. DO har utrett händelsen och anser att kvinnan har särbehandlats och att detta har samband med hennes etniska tillhörighet. DO har med anledning av det beslutat att stämna hotellet.

Romer utsätts ofta för diskriminering i vardagssituationer och utesluts från det som majoritetssamhället tar för givet. Romer är en utsatt grupp i Europa och Sverige är inget undantag, säger Agneta Broberg, diskrimineringsombudsman.

Ärende ANM 2014/1725

- **RUSTA erkänner diskriminering**

Varuhuset Rusta gav en nyanställd man arbetskläder i dammodell. När han tog upp det med chefen möttes han av nedsättande kommentarer om sin sexuella läggning. Nu har butiken medgett diskriminering.

Det var i december förra året som mannen började sitt nya jobb på varuhuset. När han skulle prova ut sina arbetskläder konstaterade han att de var i dammodell, men han fick snabbt ett löfte om att nya kläder var på väg. Tre månader senare, när några nya kläder fortfarande inte syntes till tog han ett snack med chefen och krävde att få arbetskläder i sin egen storlek.

Chefen svarade ” det spelar väl ingen roll, du är väl ändå lagd åt det hållet” vilket fick mannen att anmäla arbetsplatsen till Diskrimineringsombudsmannen, DO hade efter utredning beslutat att stämna varuhuskedjan, men eftersom företaget har medgett överträdelsen har parterna i stället träffat en överenskommelse som innebär att mannen får 20 000 kronor. (DO)

- **Rapport: Invandring lönsam för britterna**

Storbritannien tjänar mycket på sina invandrare. Det är slutsatsen i en ny forskarrapport. Immigranterna betalar mer till statskassan än de tar ut och är dessutom mer högtbildade jämfört med britterna.

En studie från University College London, som publiceras i The Economic Journal den 5 november, visar att immigranter som grupp inte är välfärdsturister. Tvärtom, mellan 2001 och 2011 bidrog de med över 20 miljarder pund (nästan 240 miljarder kronor) netto till statskassan. Dessutom importerade de sina utbildningar, vilket sparade 80 miljarder kronor för staten.

– Immigranterna som kommer till Storbritannien är särskilt högtbildade. Det gör att de bidrar mer till landet än vad lägre utbildade migranter gör i andra länder, säger professor Christian Dustmann vid University College London.

<http://onlinelibrary.wiley.com/enhanced/doi/10.1111/eoj.12181/>

- Linköping jobbar för lön till damerna

Bäst i Sverige men inte nöjda för det. Nu tar Linköpings HC nästa steg i sin damsatsning. Klubben vill bli bäst i Europa och har dessutom inlett ett arbete för att skapa en framtid där spelarna kan få en lön att leva på. Det kommer att ta tid och kräva tålamod men det kommer att bli verklighet. Det är jag säker på, säger LHC:s målvakt Kim Martin Hasson.

Kim och Jenni, lagkapten även i Damkronorna, är nyckelpersoner i Linköpings beslut att utveckla sin hockeysatsning ytterligare. Utöver att svara för avgörande insatser på isen ska de nu också svara för avgörande insatser vid sidan

Kim är säljare med uppdrag att locka ännu fler sponsorer. Jenni ska få fler unga tjejer börja spela hockey och hon har också kontakt med klubbarna i närområdet.

Vårt största mål i framtiden är att kunna försörja oss och vår verksamhet på egen hand och det utan att behöva sälja lotter, stå i garderober och ta emot jackor vid evenemang och andra sådana saker. Det kommer som sagt att ta sin tid men vi har åtminstone börjat ta de första stegen, säger Kim Martin Hasson.

- Norden leder jämställdhetsligan

Enligt senaste rapporten från World Economic Forum i Davos leder norden jämställdhetsligan.:

- 1) Island
- 2) Finland
- 3) Norge
- 4) Sverige
- 5) Danmark
- 6) Nicaragua
- 7) Rwanda

I botten ligger Pakistan och Jemen. Läs mer

<https://www.facebook.com/pages/Euroquality/361060494002265>

- 9 av 10 bokade akter är män

Mansdominansen är närmast total på Europas stora hiphop och reggeafestivaler. På kontinentens tio ledande urbana festivaler är 91 % av akterna manliga visar en ny undersökning gjord av musikkollektivet Femtastic i samarbete med organisationen jämställd festival.

- *En sådan otroligt skev könsfördelning som vi ser på Europas scener är ett demokratiproblem och hela musikbranschen, men särskilt bokningsbolagen och festivalarrangörerna, har ett ansvar att se till att detta förändras, säger Amanda Lindholm, grundare av Jämställd festival.*

<http://jamstalldfestival.se/>

- Våld kostar mer än krig o terror

Krig och terror (Collective violence) kostar - 167 miljarder dollar per år,
Våld mot barn (Child abuse) kostar - 3 594 miljarder dollar per år och
Våld i nära relationer (Intimate partner violence) kostar - 4 423 miljarder dollar per år. Det betyder

$$167 / 3594 = 21,5 \text{ ggr}$$

$$167 / 4423 = 37,8 \text{ ggr}$$

Slutsats:

- Kostnader för våld mot barn är mer än 20 ggr mer än för krig och terror
- Kostnader för våld i nära relationer är nästan 40 ggr mer än krig och terror



CONFLICT AND VIOLENCE

ASSESSMENT PAPER

*Benefits and Costs of the Conflict and Violence
Targets for the Post-2015 Development Agenda*

Anke Hoeffler

James Fearon

- **Datorn anställer lika bra som du**

Att rekrytera fel är vanligt men nya allt bättre metoder där datorn gör urvalet kan underlätta när man ska anställa. Som människor är vi fulla av stereotyper och fördomar. ”Det i sin tur leder till att vi väljer bort kvinnor, diskriminerar äldre, de som har utländska namn eller är tjocka” säger forskaren Sofia Sjöberg vid stockholms universitet.

<http://su.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A706092&dswid=-2680>

- **Fler barn i fattigdom**

Finanskrisen som började år 2008 har lett till att minst 2,6 miljoner barn i världens rikaste länder har fallit under fattigdomsgränsen enligt en ny rapport från FN:s barnrättsorganisation, Unicef. Rapporten lågkonjunkturons barn visar att antalet minderåriga som hamnade i fattigdom överstiger antalet som kom ur fattigdomen.

<https://unicef.se/rapporter-och-publikationer/state-of-the-worlds-children>

- **Sverige anklagas för att förminska diskriminering**

Regeringen anklagas för att skönmåla Sverige i en ny FN rapport. Diskriminering av bland annat romer, samer förminskas eller mörkas helt anser organisationen Civil Rights Defenders. Sverige har för andra gången skickat in en rapport till FN som under år 2015 (26 januari) kommer att granska Sverige. År 2010 var första gången som Sverige granskades och då riktades kritik inom områden som mäns våld mot kvinnor, asylsökandes rättigheter, samernas situation. (Rapporten går inte att hitta på regeringens hemsida)

- **Släpp fram kvinnoyrkena**

Den mansdominerade industrin har länge satt nivån för löneökningar. Det är dags att ge raka besked om hur löneskillnaderna mellan kvinnor och män ska rättas till i kommande avtalsrörelser, skriver Annelie Nordström och Lenita Granlund, ordförande respektive avtalssekreterare, Kommunal.

<http://www.di.se/artiklar/2014/11/3/debatt-slapp-fram-kvinnoyrkena/>

- **Föreskrifter försvinner när EU vill förenkla**

Tidsram för den psykosociala föreskriften:

- Våren 2014: Intern remiss (inom Arbetsmiljöverket).
- Hösten 2014: Extern remiss (arbetsmarknadens parter).
- Våren 2015: Samrådsmöte och beslut.
- Om den nya föreskriften träder i kraft nästa år upphör följande föreskrifter:

Kränkande särbehandling i arbetslivet, AFS 1993:17,
Omvårdnadsarbete i enskilt hem, AFS 1990:18 och Allmänna råd och
psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön, AFS 1980:14.

- **Det är aldrig för sent**

Nacka kommun satsar på gratis cirkel gymna och fika för alla som är 90+.
Träningsgrupper finns på fem olika platser i kommunen. Syftet är att öka
livskvaliteten och minska risken för sjukdomar. Enligt en
enkätundersökning svarade 25 av de 35 som deltagit att de upplevt en
tydlig eller en viss förbättrad fysisk förmåga tack vare träningen.

Sammantaget:

Har lättare att resa sig, inte längre behöver rullatorn, att de orkar mer, att
de har bättre flås, att de har lättare att bära saker, att de är gladare och ser
fram mot nästa dag, att balansen förbättrats.

Tips:

➤ Dags att ta tag i mångfalden och göra en insats för ett mer
tolerant Sverige!

- ✓ Jämställdhet och mångfald - 20 november 2014
och 26 mars 2015
- ✓ Mobbning och kränkande särbehandling
4 december 2014

http://www.sverigeshrforening.se/HR_Public/Templates/Pages/Activities/ViewActivity.aspx?id=42&epslanguage=sv&activityID=417

Månadens intervju, Ulf Nyqvist, VD, AB Botkyrkabyggen



Hallå Ulf, hur går det med jämställdheten och mångfalden?

Vem är Du ?

- ”Jag är VD på Botkyrkabyggen sedan 10 år tillbaka och har ett långt förlutet inom kommunala bolag och organisationer. Jag har arbetat både som förvaltningschef och utredare. Min utbildningsbakgrund är socionom med inriktning på samhällsplanering”.
- ”Jag är intresserad av och tycker det är spännande att möta människor, har ofta starkt fokus på hur organisationer fungerar eller inte”.
Som person beskriver sig Ulf som en ödmjuk person men som kan tända till ibland, det sistnämnda verkar svårt att föreställa sig....

Beskriv Botkyrkabyggen, vad gör ni på dagarna?

- ”Botkyrkabyggen är ett kommunalt bostadsföretag som förvaltar cirka 11.000 bostäder, vi har cirka 25.000 hyresgäster eller boende, 1/3 av alla som bor i Botkyrka bor hos oss”.

Ulf berättar att det finns 125 anställda och att bolaget omsätter knappt 800 miljoner kronor per år.

Beskriv Botkyrkabyggen ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv

- ”Branschen som sådan är könsuppdelad med manliga reparatörer, kvinnor som städar och är kundmottagare. Män är ingenjörer och projektledare. Den administrativa personalen är mer könsblandad. Hos oss består företagsledningen av lika delar kvinnor och män, 50/50, och samma sak gäller på övriga chefspositioner”.

När det gäller mångfald beskriver Ulf att bolaget arbetar för förändring, att rekrytera fler personer med annan bakgrund än svensk men också att få fler ålderblandade grupper. Han vill också förändra könssammansättningen och målet är på sikt 50/50.

Har ni formulerat några mätbara mål?

- ”Ja, vi formulerade ett mål för fyra år sedan;

att öka antalet kvinnor som reparatörer från 0% till 25%

att öka antalet män som kundvärdar till 25% .

Vi kom i mål för två år sedan och har satt upp nya och högre mål fram till år 2016. Vårt mål när det gäller chefer och projektledare är som sagt 50/50 samt att behålla den jämna fördelningen som uppnåtts”.

Varför är de här frågorna viktiga för Botkyrkabyggen?

- ”Vi verkar i en miljö med mångfald, vi har boende från över 100 olika länder som talar lika många språk men bolaget domineras av infödda svenskar. Det försöker vi förändra”.

Ulf berättar att bolaget har en strategi att *rekrytera personer* med annan bakgrund än svensk och som kan olika språk, det är bra för de boende som känner sig *tryggare*. *Vi vill spegla de som bo här*”.

- ”Enkönade grupper är inte bra, här utgår jag från vår affärsgrund, *blandade grupper gör ett bättre arbete, olika synpunkter kan tas tillvara*- det är en *ekonomisk fråga* och en fråga om *effektivitet*. Mixade grupper är också *mer fokuserade på jobbet* och det blir *roligare* på jobbet”.

Ulf beskriver också att blandade arbetslag har ett *signalvärde* liksom att *ledningsgruppen måste spegla organisationen*.

Sammanfattningsvis menar Ulf att verksamheten förutsätter jämställdhet och mångfald vilket får positiva effekter, *lönsamhetseffekter*.

När och hur eller vad gjorde att du förstod att frågorna är viktiga?

- ”Jag har jobbat med olika nästan enkönade arbetsgrupper, dels inom sjukvården med massor av kvinnor vilket inte var så bra. Sedan hamnade jag med bara män på ett fastighetskontor, inte heller det var bra...tufft arbetsklimat på båda arbetsställena. Insikten av fördelarna med mixade arbetslag har vuxit fram ur detta”.
- ”Jag har fått en insikt om att jag som VD har stor möjlighet att påverka hur det ser ut vid t ex rekryteringar. Jämställdhetsarbetet tar lång tid och jag äger faktiskt frågan och kan snabba på den. Det går att förändra om jag bestämmer mig och det har jag gjort”.

Hur har ni jobbat och vilka steg har ni tagit för att nå framgång? Vad har varit viktigast i er process?

- ”Det behövs en *stark och fungerande HR avdelning* som arbetar tillsammans med ledningen. *Värdegrunden* är viktig och diskussionen ska ske i hela organisationen. *Alla arbetslag ute måste välkomna en förändring*. En förutsättning för detta är att skapa *delaktighet*. *Saker*

måste komma uppifrån men alla måste få vara med". Det viktigaste i processen beskrivs som:

- Ledningen bestämmer att arbetet ska påbörjas. VD måste vara med i arbetet
- Värdegrund, arbeta fram eller damma av..
- kunskaper om jämställdhet och mångfald
- Formulera mätbara mål, långsiktiga och kortsiktiga
- Integrera i affärsplanen

Du säger att det är det lönsamt? Har ni räknat på det?

- ”Nej, egentligen inte, men det är en del i vår affärsplan och vår utvecklingsplan. Det är tillfälligt mer kostsamt att tex utbilda kvinnor som reparatörer, då det finns få med rätt grundutbildning, men på sikt blir det plus. Arbetslagen blir mer effektiva och utvecklar verksamheten. Vi kan se bättre fungerande arbetslag och den korta sjukfrånvaron har sjunkit. Dessutom behöver vi inte annonsera, folk söker sig hit. Intresseanmälan från framförallt akademiker men också de som söker praktikplatser är stor. Folk hör av sig och vill arbeta hos oss. Praktikplatser är viktiga som inkörsportar för att bryta köns- och etnicitets segregationen. Vi har lyckats skapa en jämnare könsfördelning på trainee och praktikplatser.

Det skapar även trygghet med fler kvinnor som reparatörer vilka kan utföra reparationer på dagtid hemma hos kvinnor. Det är kostnadseffektivt”.

Tre tips för den som vill komma igång:

- ✓ Måste börja uppifrån, ytterst mitt och ledningens ansvar
- ✓ Ökade kunskaper om jämställdhet och mångfald
- ✓ Värdegrund på plats
- ✓ Formulera mätbara konkreta mål

Och slutligen, glöm inte kafferasten. Danskar fikar 17.000 timmar varje dag på jobbet skriver ingenjören. Det gillar forskare. Kaffepauser är bra för den sociala samvaron och ger chans till återhämtning



Hösthälsningar från Ann-Katrine Roth