

Portrett

Kristin Lund: Det finns ingen genväg till jämställdhet inom försvaret

Nyhet

Tre initiativ i Sverige för ökad jämställdhet

Leder

Jämställdhet berör såväl småbarnsförälder som general

Nyhet

Svag nedgång i jämställdheten i de nordiska maktpositionerna

04. Mars 2016

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 2/2016

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 2/2016

Tema: Jämställdhet i krig och fred

ARBEIDSLIV I NORDEN

Arbeidsforskningsinstituttet Høgskolen i
Oslo og Akershus Postboks 4 St. Olavs
plass 0130 Oslo

UTGIVER

Arbeidsforskningsinstituttet HIOA,
På oppdrag fra Nordisk ministerråd

ANSVARLIG REDAKTØR

Berit Kvam

EMAIL

ainredaksjon@gmail.com

WEB

www.arbeidslivinorden.org

Nyhetsbrevet utgis i en e-postutgave,
som kan bestilles gratis fra
www.arbeidslivinorden.org

ISSN 0809-9456 tildelt: Arbeidsliv i
Norden (online)

Innhold

Jämställdhet berör såväl småbarnsförälder som general.....	3
Kristin Lund: Det finns ingen genväg till jämställdhet inom försvaret	4
Svag nedgång i jämställdheten i de nordiska maktpositionerna.....	7
Högsta militära chefen enda maktposition kvinnorna inte nått	10
Feministisk svensk utrikespolitik - fnissfaktorn är borta	12
Tre initiativ i Sverige för ökad jämställdhet.....	15
Finländarna kämpar på trots ekonomiska problem.....	16
Finlands regering bad folket om hjälp för att sysselsätta fler	17
Ny svensk arbetsmiljöstrategi: Inga fler dödsolyckor på jobbet.....	19
Danske børneforældre vil have svenske vilkår for deltid	21
- Jeg er afsindigt taknemmelig for deltid!	23
Islands LO firar 100 år i ett mer jämställt arbetsliv.....	25

Jämställdhet berör såväl småbarnsförälder som general

Under det gångna året fick Danmark sin första kvinnliga ledare för LO och Norge sin första kvinnliga ordförande i Högsta domstolen. Fortfarande finns det några få maktpositioner bland de 24 som Arbeidsliv i Norden mäter som ingen kvinna haft. Men den enda position som aldrig har erövrats av en kvinna i något nordiskt land, är överbefälhavare för försvaret.

LEDER

04.03.2016

AV BJÖRN LINDAHL TF CHEFREDAKTÖR

Därför har vi i år valt jämställdhet i krig och fred som vårt tema när vi för sjätte gången presenterar vår jämställdhetsbarometer.

- Det finns inga genvägar om man ska få en kvinnlig ÖB. Det tar lika lång tid för en kvinna att bli general som en man, påpekar generalmajor Kristin Lund, som utnämnts till den första kvinnliga ledaren för en av FN:s fredsbevarande operationer.

I årets barometer är resultatet för hela Norden en nedgång på tre poäng. Barometern är konstruerad så att 100 poäng innebär full jämställdhet på de 24 maktpositionerna. I år kom kvinnorna upp i 66 poäng.

Den svaga nedgången döljer att den historiskt sett för kvinnorna mycket starka danska regeringen som Helle Thorning-Schmidt ledde fram till den 28 juni i fjol – där tre kvinnliga partiledare satt på framträdande positioner – efterföljdes av Lars Løkke Rasmussens regering där det bara var kvinnor på två av de 13 ministerposterna som vi mäter.

Se alla artiklarna i tema

Att de nordiska länderna sneglar på varandra är det inget tvivel om. Danska småbarnsföräldrar vill ha samma möjlighet till att arbeta deltid som de svenska småbarnsföräldrarna har. 71 procent av danskarna anser att småbarnsföräldrarna bör kunna få arbeta deltid.

I Sverige är föräldraledigheten på 480 dagar, där åtta veckor är öronmärkta för både far och mor. Men Danmark är delat – 45 procent vill kopiera den svenska modellen, 44 procent är emot.

Sveriges utrikespolitik väcker också uppmärksamhet, efter att Margot Wallström blev den första utrikesministern som

2014 deklarerade att landet ska föra en feministisk utrikespolitik.

Arbeidsliv i Norden intervjuar Ann Bernes, nyutnämnd ambassadör för en feministisk utrikespolitik. På frågan hur detta tas emot i andra länder hänvisar hon till det svar utrikesminister Margot Wallström brukar ge: ”I början fanns det en frissfaktor, men den har med tiden gett med sig och ersatts av intresse och respekt.”



Kristin Lund: Det finns ingen genväg till jämställdhet inom försvaret

Generalmajor Kristin Lund från Norge är den första kvinnan som utnämns till befälhavare för en av FN:s fredsbevarande styrkor. Hon tror att det kommer en kvinnlig överbefälhavare i ett av de nordiska länderna inom fyra år.

PORTRETT

04.03.2016

TEXT: BJÖRN LINDAHL, FOTO: PATRICK DA SILVA SÆTHER, NTB SCANPIX

- Men det finns inga snabba genvägar. Det tar lika lång tid för en kvinna att bli general eller amiral som en man, säger hon.

Det var de 12 maj 2014 som FN:s generalsekreterare Ban Ki-moon meddelade att Kristin Lund skulle leda FN-styrkan UNFICYP från och med den 13 augusti det året. Han lovordade Kristin Lunds 34 år långa karriär inom det norska försvaret och med internationella erfarenheter från FN:s fredsbevarande styrka i Libanon, från Saudiarabien, där hon var utplacerade under Operation Desert Storm 1991 och på Natos högkvarter för militärstyrkan ISAF i Afghanistan.



Var det en slump att det var på Cypern som det för första gången blev en kvinnlig ledare för en av FN:s fredsbevarande styrkor?

- Det är nog en tillfällighet att det blev Cypern, eftersom det handlar om vilka uppdrag som blir lediga. Men det har varit kvinnliga FN-soldater på Cypern ända sedan 1964. UNFICYP har varit den största svenska operationen, med sammanlagt 28 000 svenska soldater som tjänstgjort här.

- Att det blev en kvinnlig skandinavisk chef är däremot inte en tillfällighet. Skandinaverna var tidigt ute med kvinnliga FN-soldater och det finns inte så många länder som har kvinnor som nått så långt i graderna. Det finns ingen snabblösning om man vill ha fler kvinnliga ledare för FN-operationerna.

- Ofta har de beslutande organen i FN varit manstunga i toppen. Men 50 procent av befolkningen är kvinnor och det är viktigt att de också tas med för att kunna uppnå omfattande fredsavtal.

Vad har den största utmaningen varit under din tid som chef för UNFICYP?

- Militärt sett har det inte varit den största utmaningen, eftersom det varit lugnt. Men allt man gör blir fort politiskt och det är små förhållanden här. En liten sak blir fort något som hamnar på mitt bord. Inom det militära skiljer man på olika nivåer, som den taktiska, operationella och strategiska nivån. Här är skillnaderna mellan nivåerna mer flytande. Allt vad man gör läggs märke till.

- För min egen del har jag blivit väldigt väl mottagen och har bara positiva erfarenheter. Förutom mig finns det en kvinnlig civil chef samt en seniorrådgivare från Kanada som också är kvinna. Så jag är inte ensam kvinna, utan vi är tre fjärdedelar av ledningen.

- Som kvinna i försvaret är man ju inte van vid att ha så många kvinnor runt sig. Men alla vi som är kvinnliga chefer har erfarenhet av att jobba oss upp i mansdominerade miljöer, så vi har många gemensamma erfarenheter.

Sammanlagt består UNFICYP av 1075 personer, varav ca 900 FN-soldater. Totalt 45 olika länder bidrar med militär och civil personal, med Argentina och Storbritannien som de länder som har störst antal soldater.



Av de ca 900 soldaterna är 6 procent kvinnor, mot 3 procent generellt för FN:s fredsstyrkor. I polisstyrkan UNPOL är det 16 procent kvinnor, mot tio procent i genomsnitt för polisstyrkorna.

Vad är det du som kvinna kan göra som inte en man kan?

- I vissa kulturer har jag som kvinna tillgång till 100 procent av befolkningen, medan en man bara har tillgång till 50 procent av befolkningen. Det är en viktig skillnad. Det är också viktigt att eftersom vi representerar FN, så bör också vår sammansättning också reflektera det FN står för i förhållande till jämställdhet osv.

- Av de militära som jobbar på UNFICYP är 90 procent yrkessoldater. Det är slut på den tiden då det fanns "reservister" som vi kallar dem, med en annan yrkesbakgrund och utan anknytning till ett förband. De reservisterna vi har, kommer från, och har tränat med ett förband i hemlandet.

- Jag tycker att det är lite synd med så få reservister eftersom de har en livserfarenhet som är nyttig när man arbetar för en fredsbevarande styrka. För de yrkessoldater som kommer till Cypern från tjänstgöringar i Irak eller Afghanistan krävs det en viss "ombalansering". Förhållandena här är annorlunda.

Kan du ge några exempel på situationer där ni måste gripa in?

- Det kan handla om att personer uppehåller sig olagligt i buffertzoner, till exempel för att gå på jakt. Vi har också problem med de som fångar flyttfåglar med nät. Det mesta handlar om civila incidenter. Med de militära har vi ett mycket gott förhållande och vi sorterar oftast ut problemen på ett bra sätt. Men de militära ledarna på den grekiska, respektive turkiska sidan talar aldrig direkt med varandra. Allt går genom oss.

Hur påverkas den lokala situationen av storpolitiken?

- Allt det som sker i Mellanöstern kan påverka Cypern också. Hittills har vi lyckligtvis haft små utmaningar med flyktingar, men när gränserna i Europa stängs är det inte svårt att se för sig att strömmarna flyttar på sig så att Cypern blir ett alternativ. Det är närliggande både kulturellt och vad gäller mat och klimat till länder som Syrien.

- Vi är också oroliga för att få terrorangrepp av den sorten som skett i Paris eller Tunisien. Hittills har det inte skett men det har hänt att bomber desarmerats och man får inte vara naiv.

Vad gör ni för att minska spänningen?

- Vi stödjer olika interkommunala arrangemang, som fotbollsmatcher mellan grekcyprioter och turkcyprioter. För första gången arrangerades också biltävlingen Cyprus Rally på både den grekiska och den turkiska sidan, där rallybilarna även körde igenom buffertzonen. Även vid religiösa tillställningar spelar vi en roll och vi följer med vad som sker i enklaverna i norr, där det bor grekcyprioter och maroniter.

Blir det någonsin fred på Cypern?

- Jag tror att det finns en möjlighet, men det är upp till folket här. Det är ju ett land som har allt; fina stränder, bördig jordbruksmark och fjäll där man under delar av året kan åka skidor. Ungdomarna här förtjänar att växa upp i ett land utan tusentals landminor.

Hur lång tid tar det innan det blir en kvinnlig ÖB i ett nordiskt land?

Jag tror att det blir en kvinnlig ÖB i Norge om fyra år – i alla fall hoppas jag att det kommer att finnas kvinnliga kandidater när en ny ÖB ska utses. Själv har jag blivit för gammal och är väldigt nöjd med det jag utträttat.

- Jag vill gärna ha ett liv, jag också, och har gjort det jag kunnat för att bana väg för kvinnor i försvaret.

Se alla artiklarna i tema

Grafik över jämställdheten i Norden

Det var en svag nedgång i jämställdhetsbarometern 2016. 100 poäng innebär full jämställdhet mellan könen på de 24 maktpositioner som mäts.

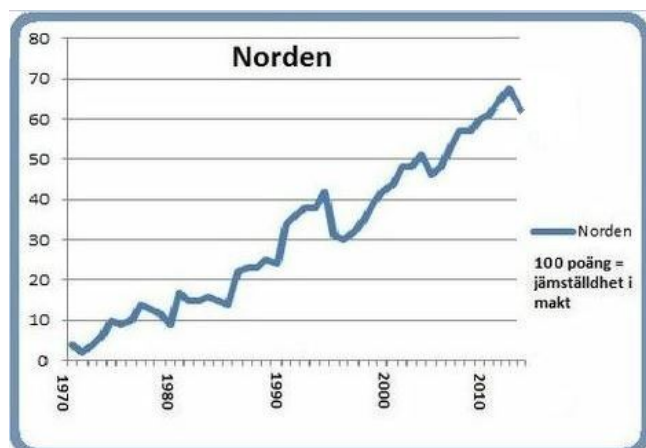
Svag nedgång i jämställdheten i de nordiska maktpositionerna

Sedan vår förra barometer har det varit regeringsskifte i Finland och i Danmark. I bägge fallen ledde det till regeringar med färre kvinnor. Därför går jämställdheten ned med 3 poäng i Norden, till 64 poäng. Bakom tillbakagången ligger det framförallt i Danmark en rejäl förlust för kvinnorna i kampen om den politiska makten.

NYHET

04.03.2016

TEXT OCH GRAFIK: BJÖRN LINDAHL



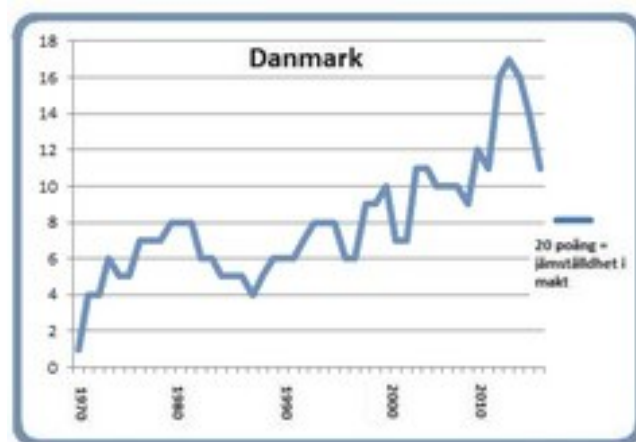
100 poäng fördelade på de fem länderna innebär full jämställdhet på de 24 maktpositioner inom politik och arbetsliv som vi för sjätte året på rad ser på i vår jämställdhetsbarometer. Samtidigt har vi dragit historien ända tillbaka till 1970, då det nordiska samarbetet om jämställdhet inleddes.

I år fördelade sig de kvinnliga poängen på följande sätt:

Land	Poäng 2016	Ändring
Danmark	11	-3
Finland	4	-3

Island	10	+2
Norge	22	0
Sverige	16	0
Norden	64	-4

Danmark med färre ministrar



När Lars Løkke Rasmussen bildade sin regering den 28 juni i 2015 hade den 17 ministrar. Andelen kvinnor var uppseen-

deväckande låg för nordiska förhållanden – bara 5 stycken, eller 29 procent. Det kan jämföras med den föregående regeringen till Helle Thorning-Schmidt. Den hade 20 ministrar varav sex kvinnor, det vill säga marginellt högre, med 30 procent.

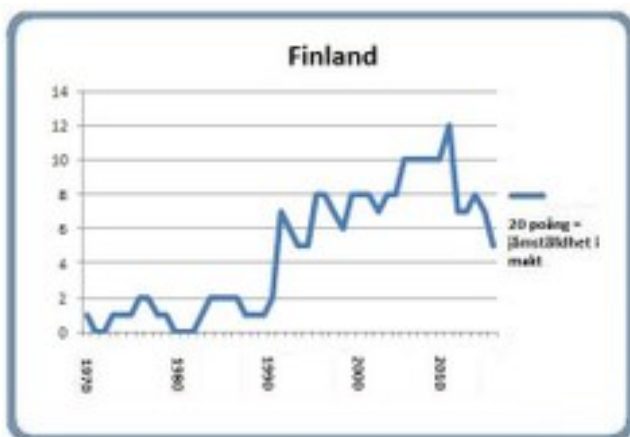
Men jämförelsen är ett exempel på hur missvisande det kan bli om man bara ser matematiskt på könsfördelningen. I Helle Thorning-Schmidts regeringstid hade kvinnorna några av de viktigaste posterna. Förutom att statsministern var kvinna, var partiledarna för de två koalitionspartierna, SF och De Radikale också med i regeringen.

Anette Wilhelmsen från SF var socialminister, medan Margrethe Vestager fra de radikale var ekonomiminister, innan hon försvann ut ur regeringen för att bli EU-kommissionär.

I Lars Løkke Rasmussens regering är det bara två kvinnor på de departementen vi ser på: Karen Elleman är socialminister, medan lantbruks- och livsmedelsminister Eva Kjer Hansen sade upp sig efter att oppositionen hotat med ett misstroendevotum mot henne. Hon ersattes den 29 februari av Esben Lunde Larsen, som var utbildningsminister. Samtidigt utnämndes Ulla Tørnæs till ny minister på den posten.

I övrigt är det bara att det danska LO valt sin första kvinnliga ledare som räddar Danmark från ett kraftigt tillbakslag i jämställdhet bland maktpositionerna. Vi ger LO-ordföranden 4 poäng och tillsammans med tjänstefackets ordförande Bente Sorgenfrey (2 poäng), de två ministrarna och Dronning Margrethe som statsöverhuvud (3 poäng) får Danmark i år 11 poäng, vilket är tre poäng sämre än 2015.

Finland från illa till värre



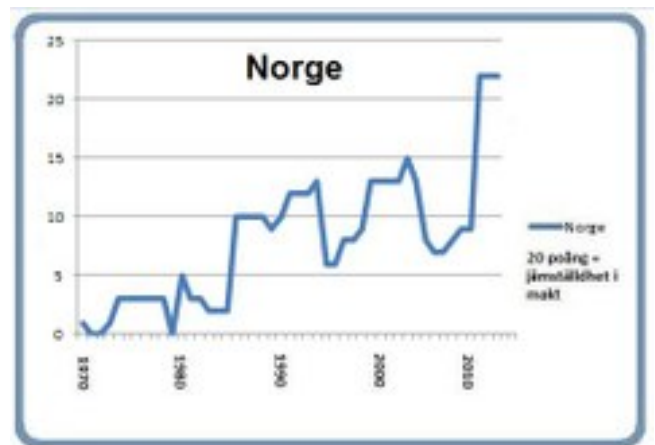
I Finland bildade Juha Sipilä från Centerpartiet sin regering en månad tidigare än i Danmark, den 29 maj 2015. Den har bara 14 ministrar, varav fyra är kvinnor, vilket ger en kvinnoandel på 35 procent.

Det är högre än i Danmark, men långt ifrån partikollegan Matti Vanhanen andra regering efter valet 2007, som slog

världsrekord i antal kvinnor – åtta av tolv ministrar var kvinnor, eller 60 procent.

Juha Sipilä har tre kvinnor på de poster som vi mäter, socialministern Hanna Mäntylä och trafikministern Anne Berner, samt Sanni Grahn-Laasonen som är både kultur och undervisningsminister och som därför får två poäng. Pauliine Koskelo slutade som ordförande i Högsta Domstolen 31 december 2015 och därmed får Finland i årets jämställdhetsbarometer bara 4 poäng, en minskning med 3 poäng. Det blir en ny jumboplats.

Norge fortfarande suverän etta



Norge blev 2014 det första landet där kvinnorna för första gången nådde upp i full jämställdhet bland de 24 maktpositioner vi ser på, med 22 av 40 möjliga poäng för ett land. Den positionen och poängsumman behöll de även 2015. Det är en kombination av ett stort antal positioner med kvinnor och att de har så viktiga positioner. Även här sitter partiledarna i koalitionen, Erna Solberg och Siv Jensen i regeringen och det på de tyngsta posterna: stats- och finansminister.

Intressant är att det efter en mindre regeringsombildning den 16 oktober i fjol, blev en kvinnlig arbets- och socialminister, Anniken Hauglie. Därmed är alla de viktigaste personerna i trepartssamarbetet, som präglar den nordiska modellen kvinnor.

Sammanlagt förlorade kvinnorna ett poäng i regeringen, eftersom miljöministerposten gick från en kvinna till en man, liksom posten som lantbruksministern, där Sylvi Listhaug istället blev en nyupprättad integrationsminister. Det innebär att justitieministern Anders Anundsen blev av med en del av sina arbetsuppgifter, men integrationsministern ingår inte i vår jämställdhetsbarometer. Att det blev en kvinnlig EU- och EES-minister ger inte heller några poäng, men sammantaget flyttade kvinnorna fram sina positioner.

Dessutom utsågs Toril Marie Øie till ny ordförande i högsta domstolen. Hon tillträdde den 1 mars, bara en vecka innan kvinnodagen. Det innebär också att Norge får 22 poäng igen.

Det stormar i svensk politik

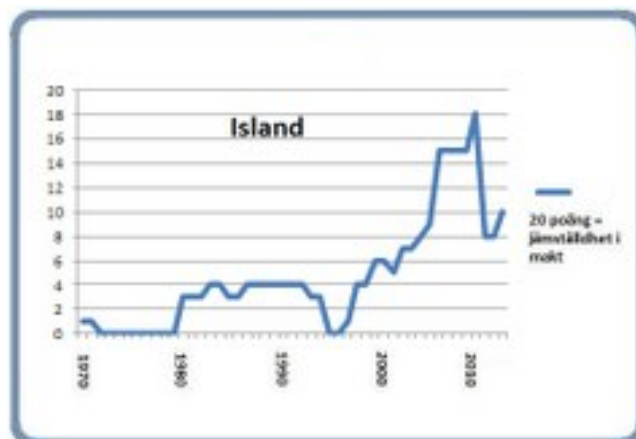


I Sverige har det också lagts större fokus på integrationen, som arbetsministern Ylva Johansson, ska få ansvaret för, utan att statsminister Stefan Löfven för den skull vill gå så långt som att kalla henne för integrationsminister. Det är nog mest av hänsyn till Miljöpartiet som tidigare hade ansvaret för de frågorna.

- Ylva Johansson blir "integrationsminister" – och tar ett kliv fram som tänkbar efterträdare till Stefan Löfven. Världens minsta regeringsombildning är både en reträtt för S – och en maktförlust för MP, kommenterade Svenska Dagbladets Göran Eriksson.

I övrigt har det inte skett några ändringar som påverkar jämställdhetsbarometern och Sverige får därför samma poängsumma som i fjol, 16 poäng. Men även i svensk politik har det stormat, och mest av allt om utrikesminister Margot Wallström. Aftonbladet avslöjade i januari att hon fått hyra en lägenhet av fackförbundet Kommunal och därmed smet förbi en kö där det vanligtvis krävs åtta års väntetid. Att Kommunal samtidigt hamnade i strålkastarljuset för att fackförbundets restaurang- och hotellverksamhet gått med 320 miljoner kronor förlust sedan 2002 gjorde att den kvinnliga ledaren Anneli Nordström meddelade att hon avgår i maj.

Presidentval i Island



På Island har det inte skett några ändringar i regeringen som berör poängen i jämställdhetsbarometern. Men Þórunn Sveinbjarnardóttir blev den 22 april 2015 ordförande i akademikerfacket Bandalag háskólamanna (BHM), efter ett kort mellanspel av en tf manlig ordförande, vilket ger 2 poäng mer, sammanlagt 10.

I sitt nyårstal meddelade emellertid landets president Ólafur Ragnar Grímsson att han kommer avgå den 1 augusti. Det har bara varit fem presidenter i landet sedan det blev självständigt 1944 och Ólafur Ragnar Grímsson är den som suttit längst, mer än 19 år. Presidentvalet blir den 25 juni och fyra kandidater har hittills lanserat sig som kandidater, däribland en kvinna, författaren Elísabet Jökulsdóttir.

Se alla artiklarna i tema

Högsta militära chefen enda maktposition kvinnorna inte nått

Det finns bara en maktposition i Arbetsliv i Nordens jämställdhetsbarometer som ingen kvinna haft i något nordiskt land – överbefälhavare för landets militära styrkor. Men lika frånvarande som kvinnorna har varit i krig, lika mycket har de också förbigåtts vid fredsförhandlingar och fredsbevarande operationer.

TEMA

04.03.2016

TEXT: BJÖRN LINDAHL, FOTO: PRIO

Mellan 1992 och 2011 var det färre än fyra procent av dem som skrev under fredsavtal som var kvinnor. Mindre än tio procent av fredsmåklarna under samma period var kvinnor, enligt statistik från UN Women.

Trots att det är 60 år sedan FN:s första fredsbevarande styrka, var det först 2014 som den första kvinnliga chefen för en sådan styrka utnämndes när generalmajor Kristin Lund blev chef för UNFICYP på Cypern.

Men varför är en sådan utnämning viktig? Arbetsliv i Norden frågade Torunn L Tryggestad, som just blivit chef för det norska fredsforskningsinstitutet. PRIO:s forskningsprogram för kön, säkerhet och fred:

- Det är viktigt av många olika skäl. Symboliskt för att det visar att man som kvinna kan nå toppen, vilket också är viktigt för att flickor ska kunna ha förebilder, säger hon.



- Men kvinnor kommer också med andra erfarenheter än män. Men det finns inte särskilt mycket forskning på området. En skillnad är att kvinnor har inte haft tillgång till

vapen på samma sätt och de är mer positiva till att se på försoningsprocesser och samarbete över etniska, kulturella och religiösa gränser.

PRIO har visserligen forskat på kön och konflikter i tio år, med en kärna av fyra forskare. Men när den norska regeringen skulle genomföra FN-resolutionen 1325, som handlar om de frågorna upptäckte det att det fattades forskning. Därmed etablerades för ett par veckor sedan PRIO Centre on Gender, Peace and Security, som med flera års finansiering kommer att kunna trappa upp forskningen betydligt.

Är det något speciellt skäl att Cypern fick den första kvinnliga ledaren?

- Cypern har nog ingen egen historia, men det har sagts att FN ville ha en succéhistoria, så att när man för första gången valde en kvinna så var det till en mindre operation där det var större chans att det blev ett vällyckat resultat, säger Torunn L Tryggestad.

Enligt statistik från UN Women har fredsavtal där kvinnor deltar en 20 procent högre sannolikhet att bestå i minst två år. Sannolikheten för att ett fredsavtal varar i mer än 15 år ökar med 35 procent.

Men kan inte det vara för att kvinnorna bara får delta i de lättaste fredsförhandlingarna?

- Jag måste medge att jag är skeptisk till den siffran och undrar hur den tagits fram rent metodiskt. Det kan vara en större sannolikhet, men ingen kausalitet. Talet har blåsts upp politiskt. Men när jag håller föredrag så poängterar jag också att om man ser på världen idag är det ju tydligt att när det bara är män med så blir resultatet fel.

- Jag tycker att det framförallt handlar om rättigheter, att kvinnor ska ha samma möjligheter att delta, och är inte så fixerad vid bevis. Men ska man ha tal bör de vara korrekta.

Nu när ni nu bildat ett eget center för Gender, Peace and Security, vad sätter ni tänderna i först?

- Just det vi talar om här blir viktigt. Vad betyder kvinnligt deltagande? Blir fredsmäklarna bättre om de tränas i att också ha ett könsperspektiv? Här har vi redan ett samarbete med FN och det finska CMI (Crisis Management Initiativ). Vi ska följa med och se om det har någon effekt.

Finns det ett dilemma här? Att kräva att kvinnor ska få delta som soldater och döda andra människor, är det egentligen feminism?

- Som institution har vi inte någon ståndpunkt. Men FN-resolutionen 1325 har lobbats fram av många fredsrörelser och pacifistiska grupper som anser att man heller bör arbeta för att hålla kvinnor borta från försvaret. Men ser man på vad 1325 säger så handlar det också om det militära.

När kommer det en kvinnlig ÖB i Norden?

- Nu har vi nyss fått en ny ÖB i Norge så det dröjer några år till nästa gång. Men det fanns flera starka kvinnliga namn vid den förra utnämningen. Kanske det blir nästa gång, men det handlar också vilken regering som har makten då. Det är nog socialdemokratiska regeringar som är mest pigga på det.

Försvarsminister har blivit ett kvinnojobb i Norge. Den nuvarande, Ine Marie Eriksen Søreide, är den sjätte sedan Eldbjørg Løwer blev den första 1999. I Sverige har det funnits tre, Finland har haft två (men på senare år bara män – sju stycken efter Anneli Taina) Danmark har bara haft en och Island har ingen försvarsminister över huvud taget.

- Jag tror inte den nya säkerhetspolitiska utvecklingen har så stor betydelse för försvarsministerposten, men det sker en utveckling där ÖB blir mer viktig och försvarsdebatten mer präglad av kalla kriget-retorik, och mindre av de nya säkerhetspolitiska diskurserna som började komma på 90-talet, som mänsklig säkerhet istället för staters säkerhet.

- Många är rädda för att dagens ostabila säkerhetspolitiska situation kommer att medföra en "backlash" för kvinnor, fred och säkerhetsfrågor relaterade till det, säger Torunn L Tryggestad.

Alla kvinnliga ministrar i Norden 1970 - 2016

Minister	Danmark	Finland	Island	Norge	Sverige
Statsm.	1	2	1	4	-
Finans	1	1	1	2	2

Utrikes	1	1	2	-	7
Social	20	15	4	9	8
Arbets	4	5	-	3	7
Industri	5	1	3	5	2
Justitie	6	7	3	13	6
Försvar	1	2	-	6	3
Transport	3	8	1	7	6
Lantbruk	6	1	-	4	4
Kultur	8	6	-	11	6
Utbildning	8	10	3	4	1
Miljö	5	3	7	9	7
Totalt	69	62	25	77	59

Om en minister kommit tillbaka på samma post efter ett uppehåll, eller varit minister för ett annat departement räknas det som två ministrar.

Se alla artiklarna i tema



Sveriges utrikesminister Margot Wallström

Feministisk svensk utrikespolitik - fnissfaktorn är borta

Den svenska feministiska regeringen vill i sin utrikespolitik verka för kvinnors rättigheter, representation och resurser utifrån den realitet som kvinnor lever i. Vad en feministisk utrikespolitik exakt är låter sig inte definieras, men är ett perspektiv som ska genomsyra allt som sker i utrikesförvaltningens regi.

INNSIKT

04.03.2016

TEXT: GUNHILD WALLIN

– Den första tiden med den feministiska utrikespolitiken visar att den kan ta sig mycket olika uttryck eftersom den hela tiden ska utgå från realiteten där den bedrivs, säger Ann Bernes om sedan i höstas är ambassadör för jämställdhet och samordnare av den feministiska utrikespolitiken.

Hon ger flera exempel på hur de arbetar. Sverige har till exempel startat ett nätverk som ska bidra till att fler kvinnor blir internationella medlare, bidragit till forskning om maskulinitetsnormer i Demokratiska Republiken Kongo och sett till att vietnamesiska flickor fått chansen att utbilda sig

inom det mansdominerade yrket som discjockey. Dialogen med kvinnoorganisationer över hela världen har också intensifierats, berättar hon.

– Sverige har också bidragit till förhandlingsframgångar för jämställdhet inom FN och EU. Det är stort driv och stor bredd i verksamheten, konstaterar Ann Bernes.

– Bredden i verksamheten illustrerar verkligen att den feministiska utrikespolitiken inte är något statiskt och färdigt definierat, utan ett perspektiv och ett förhållningssätt i allt vi gör. Vi ska stärka kvinnors och flickors rättigheter, represen-

tation och resurser genom att utgå från det vi kallar det fjärde R-et, realitet. Det betyder att vi utgår från den aktuella verkligheten som den ser ut, vilket kan innebära väldigt olika saker på olika håll, säger hon.

Fnissfaktorn har ersatts av intresse

När den svenska regeringen hösten 2014 utropade sig som världens första feministiska regering väckte det internationell uppmärksamhet, särskilt i förhållande till utrikespolitiken. Kunde verkligen en feministisk utrikespolitik vara rätt sak att satsa på i ett svårt säkerhetspolitiskt läge, sa kritiker- na medan andra lovordade initiativet. Ann Bernes konstaterar att det fanns en fnissfaktor från början, men att den har gett plats för intresse och respekt.

– Vi pekar på att det inte går att uppnå hållbar fred, säkerhet eller utveckling om halva samhällen och befolkningar exkluderas från ekvationen och allt fler lyssnar, säger hon.

Att Sverige är ett land som vill stärka kvinnors och flickors rättigheter är inte nytt. Regeringen har arbetat med jämställdhetsintegrering både nationellt och inom utrikespolitiken sedan mitten av 90-talet. Men då har det framför allt handlat om områden som rör bistånd och rättigheter. Däremot har jämställdhetsperspektivet varit mer frånvarande i andra delar av utrikespolitiken, som inom utrikes- och säkerhetspolitiken och handels- och främjandepolitiken.

– Det som nu händer är att vi både breddar, systematiserar och fördjupar arbetet och det ger oss en extra skjuts framåt, inte minst som det sker parallellt med den övriga feministiska regeringens ansträngningar, säger Ann Bernes som konstaterar att det finns mycket kvar att göra för kvinnors och flickors villkor även i Sverige trots att det svenska jämställdhetsarbetet har pågått mycket längre än i många andra länder.

Lång väg att gå

Den relativt nyutnämnda ambassadören stortrivs med sitt arbete, där dagarna är överfyllda och ”att göra”-listorna är längre än vad arbetstimmarna medger. Sedan november 2015 finns en handlingsplan för den feministiska utrikespolitiken och en del i hennes vardag handlar om att vara coach när handlingsplanen ska bli en del av alla verksamhetsplaner på både departement och utlandsmyndigheter. Många ambassader hör av sig och vill ha input i sina aktiviteter, som också ska präglas av feminism. Det kan handla om att diskutera vilka utmaningar i landet som är viktigast att försöka påverka och hur man bäst kan synliggöra kvinnor som aktörer, till exempel genom att inkludera dem i besöksprogram eller paneldiskussioner.

Vardagen för otaliga kvinnor och flickor präglas fortfarande av diskriminering, förtryck och strukturella orättvisor, konstaterar Ann Bernes. Några av de många exemplen hon nämner är att 128 länder har lagstiftning som begränsar kvinnors ekonomiska egenmakt, att minst 63 miljoner flickor saknar

skolundervisning och att 39 000 flickor under 18 år gifts bort varje dag.

– Det har gjorts en del framsteg sedan FN:s kvinnoprogram i Peking för 25 år sedan, men det finns fortfarande väldigt, väldigt mycket kvar att göra. Det är därför regeringen deklarerat att man är en feministisk regering. Det är ett sätt att säga ”Det är nog nu”, säger Ann Bernes.

Kvinnor är frånvarande i fredssamtal

I oroliga, konfliktfyllda tider lyfts också betydelsen av att låta kvinnors röster bli hörda i fredssamtalen. Idag är den kvinnliga halvan av befolkningen sällan med när det sluts fred, vilket riskerar att försvaga freden och skapa gnistor som kan antändas längre fram. Detta ser regeringen som en viktig fråga och den understryks också av forskaren Helene Lackenbauer, som skrivit ”Med feminism som ledstjärna. Svensk utrikespolitik i ny tappning”, som gavs ut i veckan i Utrikespolitiska Institutets serie ”Världspolitikens dagsfrågor”. Helene Lackenbauer är idag politisk sakkunnig på ärkebiskopens kansli och har tidigare varit forskningsledare på FOI, Totalförsvarets forskningsinstitut.

I skriften visar hon att det mellan åren 1990- 2010 slöts 585 fredsavtal. Av dem innehöll 92 texter som innehåller hänvisning till kvinnor. I de fredssamtal som hölls 2014 hänvisades till kvinnor i nästan hälften.

Ett idogt arbete med FN:s resolution 1325 för kvinnor, fred och säkerhet, där inte minst Sverige varit aktivt, har gett resultat. 2006 var Sverige det första landet som antog en nationell handlingsplan för att arbeta med resolution 1325 och nu pågår ett arbete för att skapa en tredje nationell handlingsplan kring samma resolution. Där prioriteras särskilt kvinnors deltagande i fredssamtal och konfliktförebyggande arbete.

– I många fredssamtal samlas stridande män, men stora grupper är aldrig inkluderade i dessa samtal. Det är därför absolut nödvändigt att lyfta upp kvinnorna. Man underskattar kvinnor generellt och inte minst i konflikter. Kanske är inte kvinnor en del av det offentliga, men de kan vara aktiva aktörer genom att mobilisera sina söner eller genom att ta hand om den logistik som krigföring kräver. Utsatta kvinnor föder utsatta och fattiga barn som kan ta till vapen i framtiden, säger Helene Lackenbauer.

Lite som överraskar

När hon summerat vad ett år av feministisk utrikespolitik betytt, så är det egentligen inget som överraskat henne.

– Utifrån svenskt perspektiv är det som presenterats egentligen inget nytt, utan klassisk svensk politik. Det nya är att man benämner utrikespolitiken som feministisk och att man har en handlingsplan, men en handlingsplan betyder ju inte att det blir så, säger Helene Lackenbauer.

Hittills har det inte kommit fram någon definition av vad en feministisk utrikespolitik är eller presenterats någon utrikespolitisk doktrin utifrån ett feministiskt perspektiv, påpekar hon, och ger exempel på frågor hon gärna skulle vilja se tydligare belysta, inte minst vad feministisk politik betyder inom försvars-, säkerhetspolitik och diplomati. Vad skulle till exempel en feministisk utrikespolitik betyda i förhållande till Ryssland? Skulle det kunna innebära ökat stöd till kvinnor som verkar för fred i Östersjöregionen eller till samtal om mänskliga rättigheter i området? Hon efterlyser också tydligare skrivningar om hur strukturer och normer kan påverkas inom ramen för en feministisk utrikespolitik.

– Ökar kvinnors makt, minskar mäns inflytande och det är inte hanterat. Man borde formulera en tydligare vision kring vad man vill uppnå, säger Helene Lackenbauer.

Hon anser att Sveriges feministiska utrikespolitik har större betydelse utomlands än hemma.

- Den kan ge hopp och mod i omvärlden, även i väst, och gjuta mod i grupper som vill verka för ökad jämställdhet. Sverige har ju också lyft detta till en profilfråga i FN och EU, vilket innebär att det civila samhället vet att det finns en regering som vill verka för dem i de här frågorna, säger Helene Lackenbauer.

Se alla artiklarna i tema

Tre initiativ i Sverige för ökad jämställdhet

Den kallar sig själv ”världens första feministiska regering”, och med tre nya initiativ vill den svenska regeringen visa att den gör skäl för namnet: Arbetskadeförsäkringen ska göras mer jämställd, föräldraförsäkringen ska ses över så att den bidrar till ett mer jämställt föräldraskap och diskrimineringslagen ska skärpas.

NYHET

04.03.2016

TEXT: KERSTIN AHLBERG, REDAKTÖR EU&ARBETS RÄTT

Problemet med arbetskadeförsäkringen är att kvinnor som ansöker om livränta på grund av arbetsskador har mycket sämre chanser än män att få ansökan beviljad. Enligt direktiven till den utredning som regeringen tillsatte i januari tycks skillnaden bero på att kvinnor och män i stor utsträckning arbetar i olika yrken, och att andelen erkända arbetsskador är större på de mansdominerade delarna av arbetsmarknaden.

För lite forskning

Det kan i sin tur bero på att forskningen om arbetsmiljön i de sektorer där kvinnor arbetar och om sådana sjukdomar som kvinnor anmäler som arbetsskador är mindre utvecklad. För att arbetstagaren ska få livränta krävs nämligen att ”övervägande skäl” talar för att skadan har uppkommit på grund av någon skadlig inverkan i arbetet. Och det är inte lika enkelt att avgöra om en *sjukdom* har orsakats av arbetet, som att konstatera att en skada har samband med ett olycksfall, något som oftare drabbar män.

För att försäkringen ska bli mer jämställd behöver alltså Försäkringskassan, som avgör ifall en sjukdom ska erkännas som arbetsskada, bättre kunskaper om arbetsmiljöns betydelse för uppkomsten av olika sjukdomar. Den nya utredningen har i uppdrag att föreslå hur det behovet kan tillgodoses.

Omvänt problem

När det gäller föräldraförsäkringen och föräldraledigheten är problemet det motsatta; de utnyttjas mest av kvinnor. Det leder till sämre löneutveckling och karriärmöjligheter, högre sjukfrånvaro från arbetet och lägre livsinkomst, vilket i sin tur får stora konsekvenser för kvinnornas pensioner.

Därför har regeringen gett en utredare i uppdrag att föreslå åtgärder som ska få föräldrar att dela föräldraledighet och föräldrapenning jämnare mellan sig. Bland annat ska utredaren överväga om man ska införa fler så kallade pap-pamånader, det vill säga en rätt till ledighet som föräldrarna

själva inte kan disponera över, utan som fryser inne om pap-pan inte använder den.

Ny diskrimineringslag

Längst har regeringens planer kommit när det gäller diskrimineringslagen. Där finns redan ett färdigt lagförslag sedan början av februari. Kraven på arbetsgivarnas arbete med att upptäcka diskriminerande löneskillnader ska skärpas. I fortsättningen ska de vara skyldiga att göra en lönekartläggning varje år för att upptäcka och undanröja osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

Det innebär en återgång till vad som gällde innan den borgerliga regeringen tillträdde 2006. Den ansåg att det räckte med lönekartläggningar vart tredje år och ändrade den dåvarande jämställdhetslagen för att minska de administrativa bördorna för arbetsgivarna.

Den nuvarande regeringen kommer dock fram till att det är fler fördelar än nackdelar med tätare lönekartläggningar. Det innebär ett starkare skydd för den enskilda individen eftersom osakliga skillnader upptäcks och kan rättas till snabbare.

Enklare efter hand

Regeringen medger att det kan vara ett stort arbete första gången arbetsgivaren ska göra en lönekartläggning, men att det blir enklare efter hand som arbetsgivaren lär sig hur man gör och skaffar sig rutiner för detta. Om det dröjer tre år till nästa gång finns det risk att kunskapen glöms bort och att arbetsgivaren måste börja om från början varje gång. Om den i stället uppdaterar sin lönekartläggning varje år, bör tids- och arbetsinsatsen följande år bli mer begränsad, anser regeringen.

Finländarna kämpar på trots ekonomiska problem

Finland har fortsättningsvis väldigt svårt att ta sig ur den ekonomiska krisen och finansminister Alexander Stubb utnämnde nyligen sitt hemland till ”Europas sjuka man”.

NYHET

04.03.2016

TEXT: CARL-GUSTAF LINDÉN

Men trots de ekonomiska motgångarna och en arbetslöshet som stiger bedömer de flesta i arbetslivet, ungefär 90 procent, ändå att deras psykiska och fysiska arbetsförmåga är mycket god eller ganska god.

Detta finns dokumenterat i arbets- och näringsministeriets arbetslivsbarometer som tagit pulsen på arbetsplatserna ända sedan den förra ekonomiska krisen började 1992.

Däremot är osäkerheten på arbetsplatserna inför framtiden fortfarande stor, särskilt bland visstidsanställda, och stressen ökar när folk inte räcker till för att sköta alla uppgifter. Samtidigt omorganiseras nämligen arbetsuppgifterna och nya digitala arbetsredskap, inklusive sociala medier, kommer till.

Specialsakkunnig Maija Lyly-Yrjänäinen vid ministeriet säger att på lång sikt har många saker inom arbetslivet gått åt rätt håll, men förbättringarna har planat ut på senare år.

- Kompetensutvecklingen ökar och öppenheten på arbetsplatserna, men samtidigt jobbar många med en accelererande tidtabell.

Förbättringarna har avstannat

Överlag har stämningarna blivit mer pessimistiska ända sedan 2010 då den ekonomiska uppgången kom av sig. Arbetstagarna har fortfarande bra möjligheter att vara med och utveckla arbetet, särskilt jämfört med 2006 innan krisen kom, men förbättringen har avstannat. Skillnaderna beroende på socioekonomisk ställning är stora: högre tjänstemän har mer frihet att utforma sina egna jobb, medan arbetarna har mindre utrymme. Merparten av de som svarade anser ändå att de lär sig nya saker på arbetsplatsen. De flesta (54 procent) hade även fått någon form av utbildning som arbetsgivaren betalade, i snitt fyra dagar. När det gäller utbildning och fortbildning hör Finland till toppen bland EU-länderna. Möjligheterna att lära och utvecklas har under många år förbättrats, om än i allt långsammare takt.

Flexitid har under de senaste tio åren spritt sig på arbetsplatserna och 56 procent av de svarande kunde flexa såväl under enskilda arbetsdagar som med hela lediga dagar.

Anställda med den mest kritiska inställningen till sina jobb finns inom den kommunala sektorn som står inför stora förändringar under de kommande åren då regeringen avser att minska antalet kommuner och dämpa den offentliga skuldsättningen. Flertalet kommunalt anställda anser att arbetsmiljön har försämrats ända sedan millennieskiftet.

Barometern var baserad på 1741 intervjuer som Statistikcentralen gjorde hösten 2015 om förhållandena på arbetsplatserna. Resultaten presenterades i mitten av februari.

Finlands regering satte år 2012 målet att ha Europas bästa arbetsliv år 2020, men den här barometern berättar inte huruvida Finland är på rätt väg, trots de ekonomiska bekymren.

- Vi har ett annat projekt för uppföljning av det och 2017 görs en etapputvärdering, säger Maija Lyly-Yrjänäinen.

Finlands regering bad folket om hjälp för att sysselsätta fler

Finlands regering har bitt medborgare och organisationer om hjälp för att minska arbetslösheten. Framför allt vill statsminister Juha Sipilä och hans ministrar och ha tips om hur de särskilt kunde hjälpa personer med en svag ställning på arbetsmarknaden.

NYHET

04.03.2016

TEXT: CARL-GUSTAF LINDÉN

Det är ett försök att samla in nya idéer från medborgarorganisationer, företag, fack, skolor, kommuner, forskare och andra sakkunniga med praktisk erfarenhet av metoder för att hjälpa arbetslösa. Och den första genomgången av svaren tyder på att regeringen får hjälp.

Det var kommun- och förnyelseminister Anu Vehviläinen som tillsammans med arbetsminister Jari Lindström kom fram med idén att göra ett litet experiment: vad händer om regeringen lägger ut reformförslagen på utomstående krafter med egna erfarenheter? Regeringen har gått in för en experimentkultur i avsikt att finna nya sätt att göra politiska beslut.

Hundratals svar

Den tidigare riksdagsledamoten Maria Kaisa Aula fick uppdraget att samla in förslagen, vilket gjordes genom en webbenkät. Hon sammanställer som bäst idéerna som regeringen ska ta ställning till och utveckla till politiska åtgärder.

Aula kartlägger även olika aktörers åsikter om åtgärder genom vilka arbetsgivare lättare kunde anställa arbetslösa eller arbetslösa lättare kunde få arbete eller bli företagare.

- Det kom in över sexhundra förslag och dessutom har jag fått många initiativ i eposten. Somliga svar beskriver problem och egna erfarenheter av sådant som inte fungerar, säger Aula till AIN.

I en intervju för AIN i höstas berättade minister Jari Lindström att han fått många besked från fältet om att myndighetsbemötandet av arbetslösa inte är koordinerat, att folk slussas hit och dit i ett system som inte fungerar effektivt. Lindströms kritiska bild av byråkratin får stöd i svaren som samlats in. Maria Kaisa Aula säger att det finns klagomål på sektorindelning, på sakkunniga som inte har kontakt med varandra och på att informationen inte förs vidare. Det handlar inte bara om arbetskraftstjänster utan även om rehabili-

tering, socialtjänster, utbildning och arbetslöshetsskydd. Aula var tidigare Finlands barnombudsman och ser gemensamma drag med barn- och familjeskyddet där bemötandet av klienter inte heller sker på ett enhetligt sätt.

- Experterna samarbetar inte, klienterna får inte förebyggande hjälp och stödet kommer för sent.

Fokus på svaga

Utredningen fokuserar i synnerhet på personer med svag ställning på arbetsmarknaden. Det handlar alltså om unga, invandrare, partiellt arbetsföra, långtidsarbetslösa och äldre. Eftersom anslagen för sysselsättande åtgärder minskat under Sipiläs regering har behovet ökat att hitta nya sätt att hjälpa in dessa grupper på arbetsmarknaden. Vad gäller utbildade och akademiskt arbetslösa hoppas regeringen på förslag till lösningar om hur de kan sysselsätta sig själva.

Avsikten är att utveckla olika former av sysselsättningsförsök på lokal, regional eller nationell nivå. AIN återkommer för att berätta hur förslagen rent konkret förvandlats till politiska och administrativa åtgärder.

Målet är att höja sysselsättningen

Utredningen stöder regeringsprogrammet som innehåller skrivningar om reformer för att öka sysselsättningen och skapa en bättre arbetskraftsförvaltning. Förhoppningen är att landets konkurrenskraft går att förbättra genom ökat arbet-subud och företagsamhet, en mångsidigare näringsstruktur och en stärkt offentlig ekonomi. Där ingår att förnya arbetslöshetsskyddet, avlägsna flitfällor, utveckla en modell för deltagande socialskydd samt att främja sysselsättningen av partiellt arbetsföra och utveckla ungdomsgarantin.

Regeringens uttryckliga mål är att höja sysselsättningsgraden till 72 procent – upp från 66,8 procent i januari 2016, och att öka antalet sysselsatta med 110 000 personer under

regeringsperioden. Sedan regeringen tillträdde sommaren 2015 har utvecklingen gått åt fel håll.

Ny svensk arbetsmiljöstrategi: Inga fler dödsolyckor på jobbet

Nollvision mot dödsolyckor i arbetslivet, ett hållbart arbetsliv och satsningar på bättre psykosocial arbetsmiljö är den svenska regeringens prioriterade områden i den arbetsmiljöstrategi som nyligen presenterades för åren 2016 till 2020.

NYHET

02.03.2016

TEXT: GUNHILD WALLIN, FOTO: SOCIALDEMOKRATERNA

Bakgrunden till regeringens nya strategi inom arbetsmiljöområdet är de senaste årens utveckling där de arbetsrelaterade sjukdomarna ökat, särskilt de psykiatriska diagnoserna. Denna utveckling hoppas nu regeringen vända med sina tre prioriterade områden, men också genom två utredningar. Den ena ska se över vilka arbetsmiljöregler som behövs för ett modernt arbetsliv. Den andra har som uppdrag att ta fram underlag för ett nationellt centrum för kunskap inom arbetsmiljöområdet. "Arbetslivsinstitutet har fattats oss", sa arbetsmarknadsminister Ylva Johansson på den pressträff, där den nya strategin presenterades, och syftade på den borgliga regeringens beslut att lägga ner Arbetslivsinstitutet 2007.

– Jag tror det finns ett samband mellan de ökade sjukskrivningarna och att den tidigare regeringen gjorde kraftiga nedskärningar i arbetsmiljöarbetet. 2007 minskade resurserna till Arbetsmiljöverket och Arbetslivsinstitutet lades ner, sa hon.

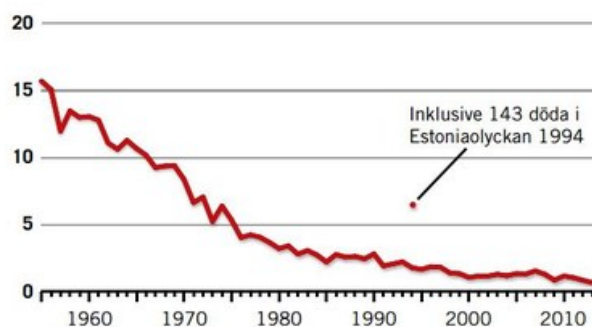
Arbetet med den nya arbetsmiljöstrategin har pågått sedan 2015 och utformats i samråd med arbetsmarknadens parter, genom kunskapsseminarier och möten med olika experter. Arbetsmiljöfrågorna har varit ett prioriterat område för den rödgröna regeringen sedan den tillträdde förra året och regeringen har satsat 100 miljoner kronor extra per år till arbetsmiljöarbetet, bland annat genom att bevilja ytterligare pengar till arbetsmiljöverket, regionala skyddsombud och företagshälsovården. Regeringen har också satsat 55 miljoner kronor på förstärkt forskning inom arbetslivsområdet.

Nollvision mot dödsolyckor

Tre områden står nu i fokus för regeringens arbetsmiljöpolitik de kommande årens arbetsmiljöarbete.

Nollvision mot dödsolyckor och förebyggande av arbetsolyckor är ett av de prioriterade områdena.

Antalet dödsfall i arbetsolyckor per 100000 arbetstagare 1955–2014



Källa: AV/ISA, RFV, SCB/RAMS

Visserligen har antalet dödsfall i arbetslivet halverats under de senaste 25 åren, men ännu är det nästan en arbetstagare i veckan som dör på arbetet. Främst drabbas män som jobbar i byggbranschen, tillverkning, transport och jord- och skogsbruk. Här kan bara finnas ett mål och det är en nollvision, enligt arbetsmarknadsministern.

– Det är fruktansvärt och oacceptabelt att människor förlorar sina liv på jobbet, sa Ylva Johansson.

Ett hållbart arbetsliv

Ett hållbart arbetsliv är det andra satsningsområdet. I rapporten Arbetsmiljön 2013 uppgav fjorton procent av arbetskraften mellan 50 och 64 år att de inte tror sig orka jobba fram till pension. Men också unga har svårigheter på dagens arbetsmarknad. Dels kan det vara svårt att ta sig in, att helt enkelt få ett jobb. De okvalificerade arbetenas andel av arbetsmarknaden har sjunkit från cirka 50 procent av alla arbeten till 10 procent idag. Det innebär ett arbetsliv där kraven

ökat, men där befogenheter inte alltid hängt med. Många unga jobbar också i arbeten som både kräver tunga lyft och är stressiga, till exempel inom restaurangbranschen.

Ett annat skäl för satsningsområdet hållbart arbetsliv är ny teknik som för många arbetstagare inneburit flytande gränser mellan fritid och arbete. Också anställningsformer är i hög grad i rörelse. Delningsekonomi skapar nya arbetsformer, många jobbar i dag som egenföretagare, är del av ett led i en upphandlingskedja eller har kanske sin bas på ett bemanningsföretag. Likaså finns många utländska företag, som kanske inte har det svenska regelverket som rör arbetsmiljö på sina fem fingrar.

– Vi vill se på andra sätt att organisera arbetet än de vi är vana vid. Behöver vi göra förändringar i lagar och regler för att möta de förändringarna? När arbetslivet förändras måste också arbetsmiljöarbetet förändras, sa Ylva Johansson.

Den psykosociala arbetsmiljön

Det tredje satsningsområdet handlar om den psykosociala arbetsmiljön.

Sedan 2010 har sjukfrånvaron ökat med 75 procent, en ökning där två av tre är kvinnor och där den stora ökningen beror på stress och andra diagnoser relaterat till psykisk ohälsa. Många av de som drabbas är kvinnor i familjebildande ålder. En förklaring är att mer hemarbete, men också en utmanande arbetsmiljö. Särskilt oroande bedöms vara att sjukskrivningarna kryper ner i åldrarna. Så kallade kontaktyrken beskrivs som en särskild belastning. Det är undersköterskor i äldreomsorgen, socialsekreterare, sjuksköterskor som möter människor i kris.



- Det är människor som vi behöver i vår välfärd, inte i vår socialförsäkring. Om det fortsätter i den riktning det gjort, kommer vi 2020 att ha 70 000 fler sjukskrivningar än idag. Det skulle innebära en kostnadsutveckling på fjorton miljarder kronor bara för sjukpenningen och en tragedi för den enskilde, för arbetsplatser och för samhället, sa socialförsäkringsminister Annika Strandhäll, också hon närvarande vid presseminariet.

Hur ska då den nya arbetsmiljöstrategin göra en skillnad? Kunskap om det nya arbetslivet och arbetsmiljön är ett sätt. Ambitionen är också att skapa ett nytt forum, där det förs en dialog mellan arbetsmarknadens parter, arbetsmiljöverket och arbetsmarknadsdepartementet.

– Idag fattas kunskap och det är en pusselbit som staten kan bidra med. Vi vet att där man har ett systematiskt arbetsmiljöarbete, så fungerar det nästan av sig själv. Där finns också ofta ett nära samarbete mellan parterna och med företagshälsovården. Min ambition är att större andel av svensk arbetsmarknad får igång ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetet bärs av parterna, men staten kan underlätta det, sa Ylva Johansson.



Danske børneforældre vil have svenske vilkår for deltid

Den danske ligestillingsdebat står i lys lue. Småbørnsforældre skal have ret til deltidsjob, mener et stort flertal af danskere, men fagbevægelsen, regeringen og feministerne er imod.

NYHET

04.03.2016

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: LARS BERTELSEN

Den danske ligestillingsdebat er blusset op og har fået en skarpere tone i kølvandet på en nylig artikel i et landsdækkende dagblad, hvor en veluddannet mor fortæller, at hun har valgt at opsigte et fuldtidsjob. Nu arbejder hun kun ti timer om ugen for at have frihed til at hente sin fireårige datter tidligt i daginstitution.

Udsagnet har affødt en ophidset debat i medierne om hendes valg, og om småbørnsforældre bør have ret samme ret som svenske forældre til at arbejde på deltid, mens børnene er små. Ja, mener næsten tre ud af fire danskere. Nej, mener regering, fagbevægelse og feminister men er indbyrdes uenige om, hvorfor deltidsarbejde er en dårlig ide.

I europæisk sammenhæng arbejder forholdsvis mange danskere på deltid, viser tal fra Danmarks Statistik, men den nuværende adgang til deltid afhænger af arbejdsgiverens accept af deltid, og det er ikke tilstrækkelig for dagens travle børnefamilier, mener danskerne. Syv ud af ti danskere går ind for at give børneforældre en lovsikret ret til at arbejde på deltid ligesom i Sverige, hvor det siden 1995 har været en ret til at arbejde for forældre til børn under otte år at arbejde på deltid, hvis de ønsker det.

Nej fra regeringen

Ifølge den nye meningsmåling, som Magisterforeningens fagblad Magisterbladet har fået lavet, er 71 procent af danskerne enige eller overvejende enige i, at småbørnsforældre skal have ret til at gå på deltid. Kun 10 procent er uenige,

mens 13 procent er overvejende uenige i, at deltidsarbejde bør være en ret, når man har mindre børn. Magisterbladet har også spurgt danskerne, om de ønsker længere åbningstider i daginstitutionerne, og det ønsker 68 procent.

Ønsket om deltidsarbejde møder ikke velvilje i regeringen. Både beskæftigelsesminister Jørn Neergaard Larsen (V) og hans partifælle børne- og ungeminister Ellen Trane Nørby har slået fast med syvtommersøm, at de ikke agter at arbejde for at give børnefamilierne ret til kortere arbejdstid. Arbejdstiden generelt er faldet, så mere deltid har samfundet ganske enkelt ikke råd til, vurderer de og vil i stedet udvikle de offentlige pasningsmuligheder, og sørge for at deres åbningstider matcher forældrenes arbejdstid.

- Vi har skabt et arbejdsmarked, hvor forældrene kan vælge den arbejdstid, de vil have. Og vi kan se, at lidt for mange af dem, mener jeg, vælger at gå på deltid, har Jørn Neergaard Larsen udtalt.

Han har også tilkendegivet, at, at han ikke synes, at danske forældre til mindre børn arbejder særligt meget i sammenligning med andre lande. 35 procent af danske kvindelige lønmodtagere var sidste år på deltid. Et tal, der ifølge beskæftigelsesministeren er alt for højt.

Tilfredshed med ulighed

Regeringens holdning er fattig, fejlagtig og farlig for både individet og samfundet, har svaret lydt i debatindlæg fra børnefamilier, men deres ønske om mere deltid møder også modstand fra fagbevægelsen og mange feminister. Deltid er skidt for ligestillingen, mener de med henvisning til, at det især er kvinder, der vælger deltid, og at det kan bremse kvinders lønudvikling, ansættelses- og karrieremuligheder, og at kvinder bliver fattigere i alderdommen end mænd, fordi de har en mindre pensionsopsparing.

Der er i Danmark stort set lige løn for lige arbejde, bortset fra en uforklarlig lønforskel på 4 og 7 procent, men arbejdsmarkedet er meget kønsopdelt, og der er overvægt af kvinder ansat i den offentlige sektor, hvor lønnen generelt er lavere end i private virksomheder, hvor andel af mænd er større.

Fagbevægelsen ser også en risiko for, at mere deltid vil give flere arbejdsopgaver til kolleger på fuld tid og kæmper samtidig en kamp for, at medlemmer på deltid kan få ret til en fuldtidsstilling.

Undersøgelser viser, at danske forældre er tilfredse med, at kvinder tager mere deltid end mænd, og der er også en markant tendens til, at det er kvinderne, som er hjemme med de mindste børn. Danske forældre kan deles om 32 ugers forældreorlov med løn, og den ret bliver fortrinsvis benyttet af kvinder. Den tidligere socialdemokratisk ledede regering lagde op til at gøre op til tre måneder af den betalte barselorlov betinget af, at det er faderen, der holder den. Men frafaldt sit forslag.

Læs mere om deltidsarbejde



- Jeg er afsindigt taknemmelig for deltid!

35-årige Cecilie Enevold har et deltidsarbejde for at have god tid sammen med sine to små børn. Det var en svær men helt rigtig beslutning, vurderer hun.

NYHET

04.03.2016

TEKST: MARIE PREISLER, FOTO: LARS BERTELSEN

Cecilie Enevold elsker sit arbejde som tv-tilrettelægger, og arbejdede meget mere end fuld tid, da hun blev gravid, og hendes plan var hurtigt efter fødslen at vende tilbage til fuldtidsarbejde. Men prioriteterne ændrede sig markant, da hun blev mor.

- Da jeg blev gravid, var jeg sikker på, at jeg efter fødslen hurtigt skulle i gang med job på fuld tid igen. Jeg så ikke mig selv som én, der skipper karrieren for børnene, men da min søn Harald var fem måneder, og jeg blev tilbudt et job, nænnede jeg alligevel ikke at aflevere ham i vuggestue, fortæller Cecilie Enevold.

Hun arbejdede som freelancer for en stor tv-station og havde mange opgaver, men traf en drastisk beslutning: Hun takkede nej til alle jobtilbud, da Harald var lille. I Køben-

havn, hvor hun og kæresten bor, gav kommunen dengang et mindre tilskud til nybagte forældre, der valgte at passe eget barn derhjemme, fordi der var mangel på kommunale daginstitutioner. Det tilbud tog Cecilie Enevold imod og nød det, selvom omverdenen undrede sig:

- Jeg følte et pres udefra. Jeg havde en fornemmelse af, at nogle fandt det mærkeligt. Men det var nok i høj grad også mig selv, der skulle lære at finde ro med en beslutning, der gik imod normen.

Cecilie Enevold fandt ud af, at det at være mor for hende kræver mere tid hjemme, end et fuldtidsjob gav mulighed for. Hun besluttede at lede efter et deltidsjob, og efter en periode på dagpenge fandt hun sit nuværende job på et tv-produktionsselskab. Et deltidsjob, hvor hun har arbejder 22,5 timer

- JEG ER AFSINDIGT TAKNEMMELIG FOR DELTID!

om ugen fordelt på tre arbejdsdage. Deltidsarbejde passer hende og familien perfekt:

- Det er den ideelle løsning for mig. Jeg glæder mig til at komme på arbejde og er totalt veloplagt, når jeg arbejder, fordi jeg også har tid nok sammen mine børn.

For otte måneder siden blev hun mor til endnu en søn, Vilhelm. Han skal ligesom sin storebror passes hjemme, indtil han er omkring halvandet år. Tidligst derefter vender Cecilie Enevold tilbage til sit deltidsjob.

- Jeg vil være hjemme med mine børn så længe som muligt, så når min barsel slutter, tager jeg et halvt års forældreorlov uden løn, hvor vi lever af min kærestes løn.

Hun understøtter flere gange, at hun godt ved, at hun er privilegeret, og at ikke alle har råd til at arbejde på deltid. Men at det for hende og hendes familie også har krævet fravalg. Der er færre penge til rejser og tøj, og familien har ikke købt en dyr bolig.

Lang forældreorlov og deltid burde være en mulighed for alle, mener hun og tror på, at det ville betale sig for arbejdsgiverne også.

- Jeg er en endnu bedre arbejdskraft på deltid, fordi jeg er endnu mere effektiv og veloplagt, når jeg arbejder og det at være mor har givet mig mange kompetencer, der også er til gavn på jobbet. Jeg kan eksempelvis holde endnu flere bolde i luften samtidig end før.

Hun frygter ikke, at den aktuelle prioritering af børn frem for karriere kan hæmme hendes job- og karrieremuligheder på sigt:

- Jeg skal nok klare mig.

Læs mere om deltidsarbejde

Islands jämställdhetsarbete har väckt internationellt intresse, här är UN Womens chef Phumzile Mlambo-Ngcuka (till höger) på besök i Island 2015. Guðný Einarsdóttir från finansdepartementet till vänster.

Islands LO firar 100 år i ett mer jämställt arbetsliv

LO-organisationen ASÍ på Island firar 100-årsjubileum i år. Jubileet firas med musik och konferenser på fyra olika håll på Island nu i mars. Under jubileumsåret kommer troligen för första gången en myndighet, en organisation eller ett företag att få certifiering för den nya isländska likalönsstandarderna.

NYHET

28.02.2016

TEXT: GUÐRÚN HELGA SIGURÐARDÓTTIR

Island har under flera år jobbat med att utveckla en ny certifieringsstandard som ska garantera fullständig jämställdhet i lönefrågor. Nu är Island inne på slutspurten. Över 20 myndigheter, organisationer och bolag går i spetsen för förberedelserna för certifieringen. Flera av dem har kommit så långt att det snart blir dags för utvärdering för att man ska kunna få den slutliga stämpeln.

- Myndigheterna tvekar för att det är dyrt att söka om utvärdering. De vill vara alldeles säkra på att de får stämpeln innan de skickar in sin ansökan om utvärdering, förklarar finansministeriets specialist Guðný Einarsdóttir.

- Men jag hoppas att två myndigheter ska söka om utvärdering under årets lopp, fortsätter hon.

Lantmäteriet på Island är en av de myndigheter som är redo för utvärdering. Dess personalchef Jónína Valdimarsdóttir säger att Lantmäteriet ständigt jobbar med lönefrågor på ett professionellt sätt och väntar på möjligheten att bli utvärderad. Hon hoppas det blir så snart som möjligt.

Arbetsgivarorganisationen inför standarden

Arbetsgivarorganisationen SA tog ursprungligen initiativet till certifieringsstandarderna och har tryckt på för att den ska utvecklas. Nu har SA bestämt sig för att införa standarderna. vd:n Hannes Sigurðsson hoppas att organisationen ska vara redo för utvärdering inom ett år.

- Det finns många olika krav gällande arbetsprocesser som man måste tillgodose innan man blir redo för utvärdering. Vi befinner oss inte i det skede ännu men senare under året vet vi bättre hur det kommer att bli, säger Hannes Sigurðsson.

Certifieringsstandarderna har inte varit lätt att utveckla. Den är en verktyglåda med stränga regler om tillvägagångssätt och arbetsmetoder, till exempel dokumentering och arbetsprocesser som man måste införa och följa.

- Jag vet inte om vi blir den första organisationen att utvärderas, men vi försöker trycka på så att införandet ska ske ganska snabbt, fortsätter Hannes.

ASÍ siktar också på införandet av standarderna på ASÍ-kontoret. ASÍ:s vd Guðrún Ágústa Guðmundsdóttir tycker att det är ett viktigt och spännande projekt. Hon hoppas också att bolag, myndigheter och kommuner ska införa standarderna så snart som möjligt.

Nationalbiblioteket på Island, Landsbókasafn Íslands – Háskólabókasafn, har också jobbat med införandet av certifieringsstandarderna. Nationalbiblioteket har under en lång tid haft ett arbetsutvärderingssystem så att myndigheten ska uppfylla alla lönekrav.

Men utvärderingen är dyr. Finanschefen Edda G. Björgvinsdóttir vet inte om det lönar sig att genomgå utvärdering. Hon säger att det är någonting som nationalbibliotekets ledning överväger just nu.

Verktyg mot diskriminering

Den nya certifieringsstandarderna på Island väcker stor uppmärksamhet utomlands. Guðný Einarsdóttir säger att utländska gäster är nyfikna; de vill gärna veta hur långt man har kommit och hur man gör. Chefen för UN Women, Phumzile Mlambo-Ngcuka, var på Island i april 2015. Guðný berättar hur fascinerad hon var.

- Phumzile Mlambo-Ngcuka satte press på oss. Hon vill att vi ska göra standarden färdig så snart som möjligt och börja exportera den, säger Guðný.

Certifieringsstandarden är ett verktyg för att bli av med könsdiskriminerande löneskillnader på arbetsplatserna. Ju fler arbetsplatser som använder sig av standarden desto mindre blir löneskillnaderna. Så lyder argumenten. År 2022 ska det inte finnas någon löneskillnad alls mellan könen på Island, har Islands statsminister Sigmundur Davíð Gunnlaugsson sagt.

Men certifieringsstandarden fungerar också bra för att motarbeta diskriminering generellt sett. Guðný Einarsdóttir tror att certifieringsstandarden blir ett fantastiskt verktyg för att bekämpa diskriminering av alla slag.

- Bolag och myndigheter som använder sig av certifieringen diskriminerar inte heller folk på grund av deras ursprung, sexualitet eller annat, säger Guðný.