

MAKE
EQUAL



ALVA KARLSSON

Jämlikhetskonsult

MAKE
EQUAL





IDAG 08.30 - 10.00

Jämlikhet och inkludering i arbetslivet

- **Vad?**
- **Varför?**
- **Hur?**

Ta bilder?

**Presentation
i PDF**

Frågor

MAKE
EQUAL

ENERGIZERS!

Utmaningar för att hålla
igång energin!

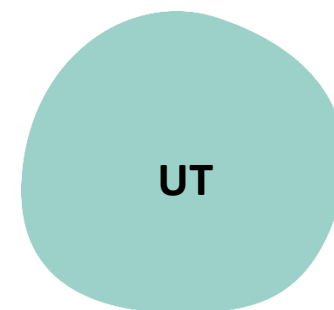
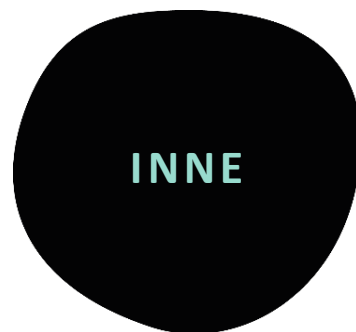
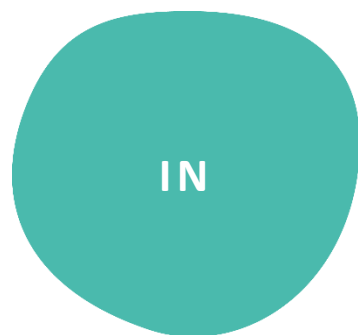
ENERGIZERS!

Vinka!

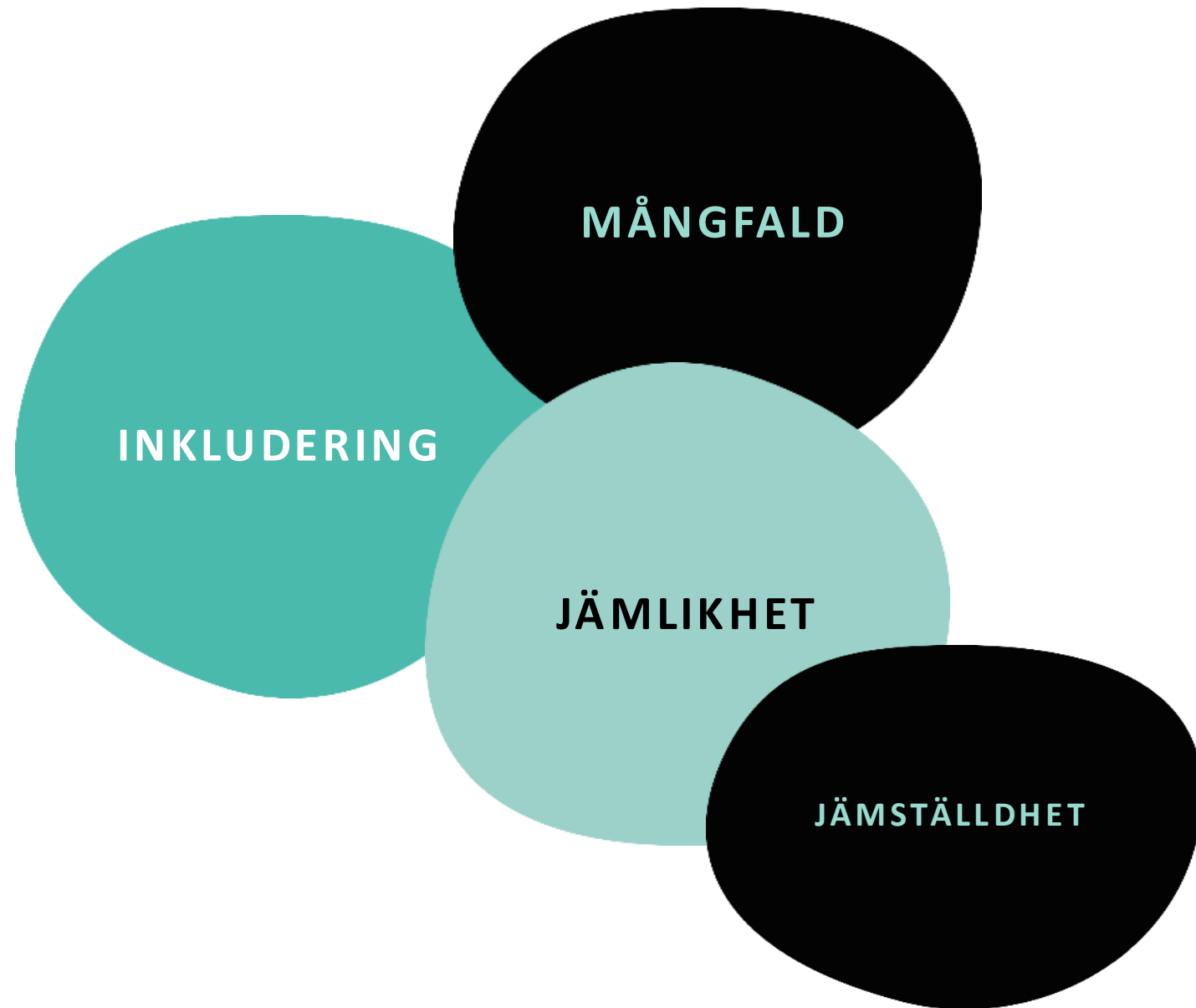
MÅL

Alla ska kunna nå sin fulla
potential på jobbet!

MAKE
EQUAL



VAD SKA VI PRATA OM?



VARFÖR VIKTIGT?

EXEMPEL POSITIVA EFFEKTER

LOCKA &
BEHÅLLA
MEDARBETARE

ENGAGEMANG

PRESTATION,
INNOVATION
& LÖNSAMHET

FÖRTROENDE &
TROVÄRDIGHET

NÅ VÅRA MÅL
(OCH MÅLGRUPPER)

3 gånger längre*

* Tänker sig i snitt de som upplever sig inkluderade på sin arbetsplats att de ska stanna på arbetsplatsen än övriga



ENERGIZERS!

Rulla axlarna bakåt!

HUR SER DET UT IDAG?

9.9%
lägre lön

16:12

Lön hela dagen

Arbetslöshet

Inrikesfödda: 4.2%

Utrikesfödda: 15.7%

Sysselsättning

Hela befolkningen: 81%

**Personer med
funktionsnedsättning: 52%**

”JAG BEMÖTER ALLA LIKA”



HANS ELLER HANNA?



Alla respondenter:

- Gillade? Hans 52%, Hanna 33%
- Bra ledare? Hans 72%, Hanna 54%.
- Verkar bossig? Hans 54%, Hanna 67%

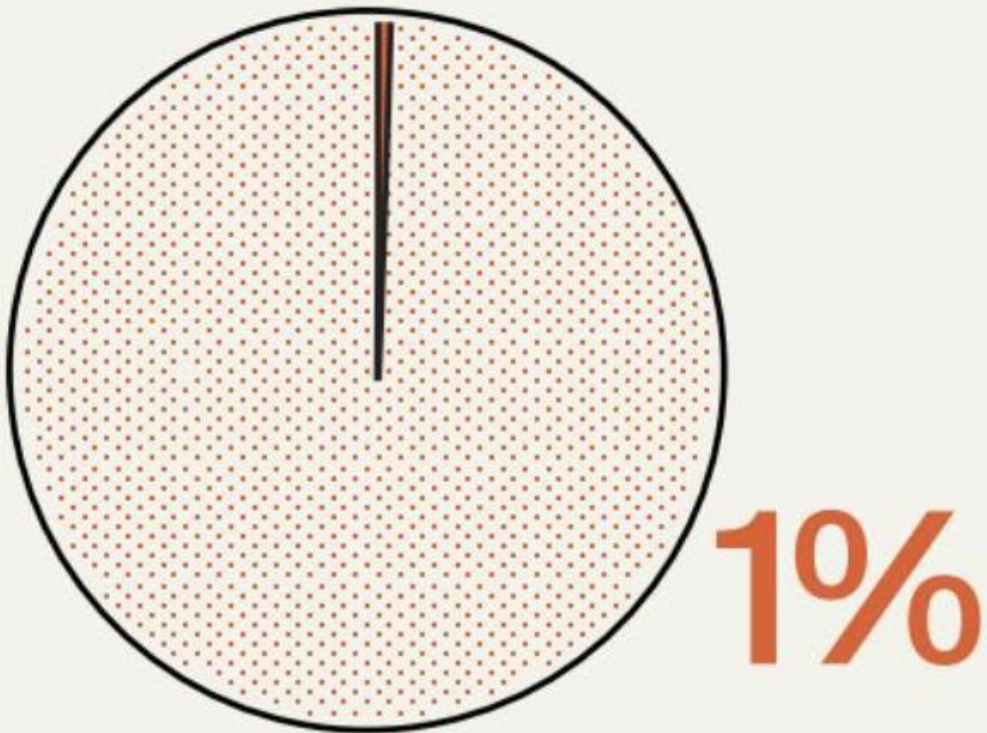
Alltid kön,
aldrig bara kön

- Afrosvenskar får söka tre gånger så många jobb för att komma till en arbetsintervju jämfört med personer med majoritetssvenska namn.
- Afrosvenskar behöver en forskarutbildning för att nå samma inkomstnivå som icke-svarta svenskar med en treårig eftergymnasial utbildning.

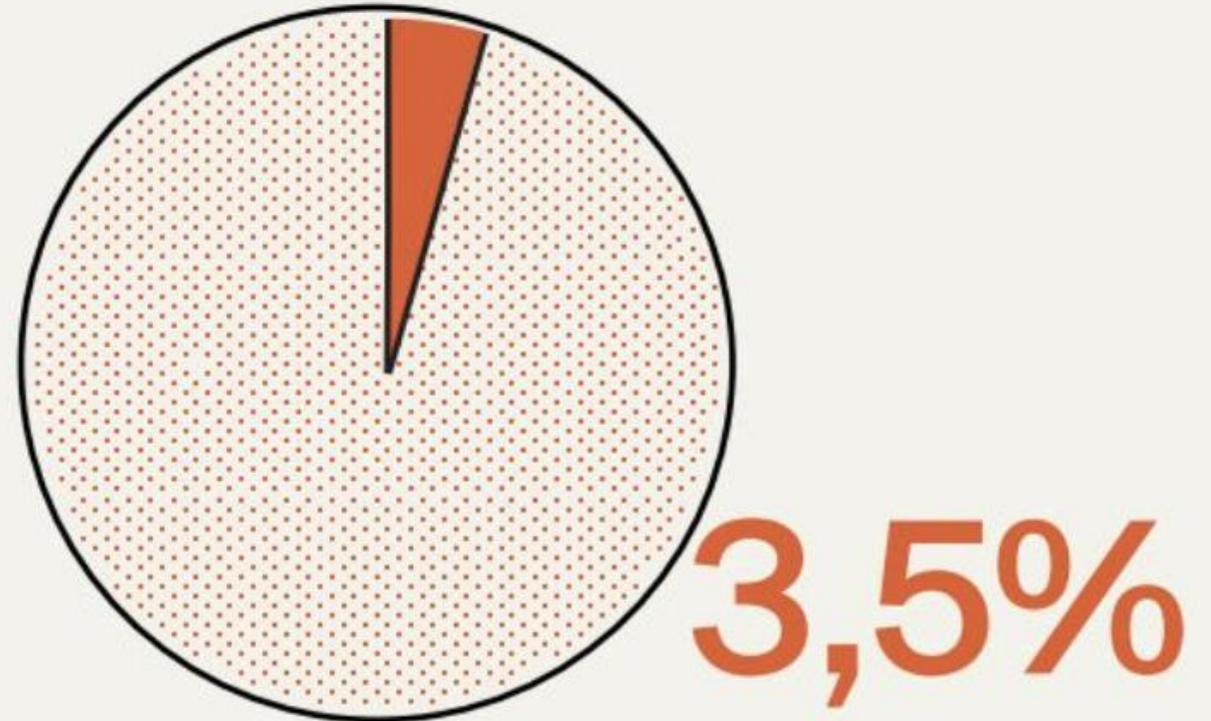
”Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden”, Länsstyrelsen Stockholm och Centrum för mångvetenskaplig forskning om rasism, 2018.

ANDEL ICKE-VITA KVINNOR OCH MÄN I LEDNINGSRUPP

ANDEL ICKE-VITA KVINNOR



ANDEL ICKE-VITA MÄN





ENERGIZERS!

Massera tinningarna!

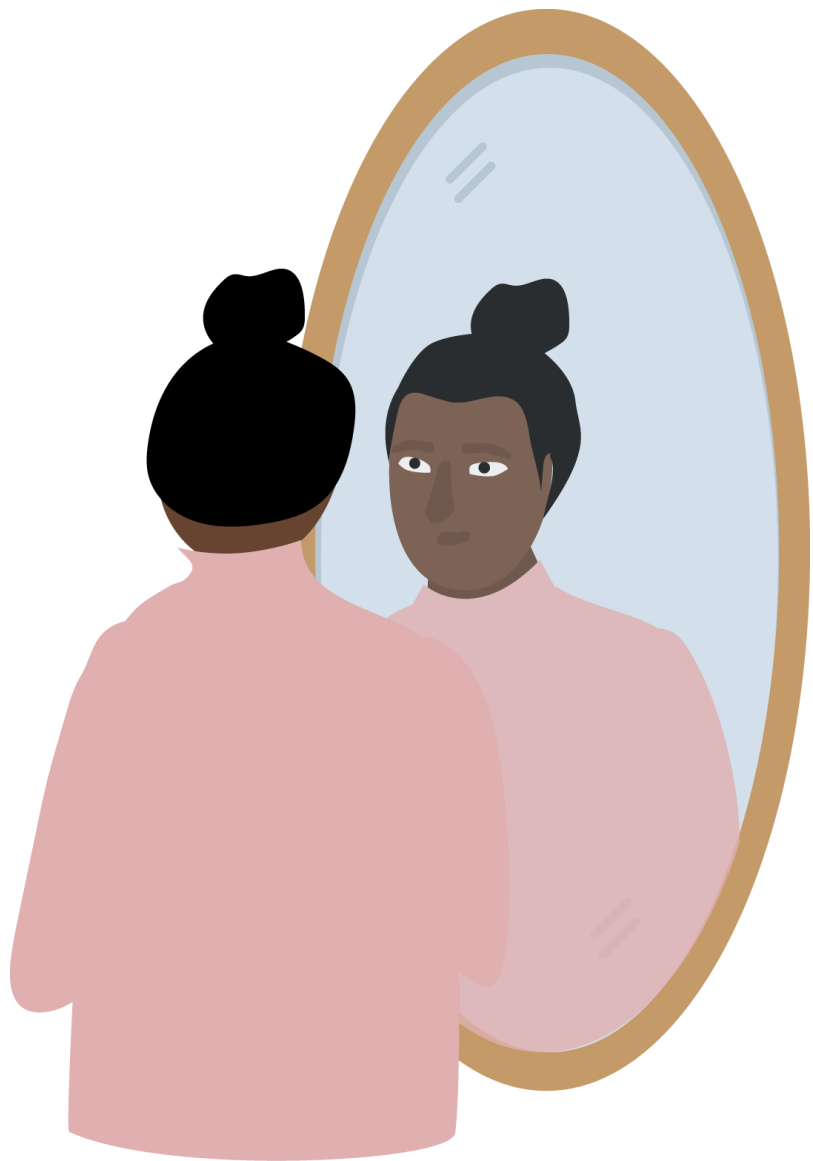
99,9996 %*

*Endast 40-60 bit av 11 miljoner bit processas
medvetet

Den farligaste fördomen är
att vi inte har några
fördomar.

Tips! Tänk tvärtom!

DET BÖRJAR MED MIG



Att granska sig själv och sin verksamhet är första steget till förändring!

HUR MÅNGA STÄMMER IN PÅ DIG?

- Jag tänker sällan på trappor och trösklar jag möter i min vardag.
- Om en polis eller biljettkontrollant stoppar mig kan jag vara säker på att jag inte blivit utvald på grund av min hudfärg.
- Jag har aldrig varit orolig för att bli sexuellt trakasserad på ett jobb.
- Jag vet att om jag blir av med jobbet så har jag familj som kan stötta mig ekonomiskt.
- Mina högtider uppmärksammas i form av ledighet eller firanden på de flesta arbetsplatser.
- Jag kan berätta om min partner på jobbet (om jag har en) utan att det sticker ut och väcker uppmärksamhet.
- I vår ledningsgrupp finns flera personer som liknar mig.
- Jag har aldrig fått mitt beteende eller humör förklarad med att jag "nog har PMS" eller "är i klimakteriet".
- Jag får sällan utstå fördomar eller härskartekniker på jobbet pga min ålder.

Gå till menti.com | och använd koden **6293 0096**

MA
EQL



Account



Content



Design



Settings



Help &
Feedback

Vad innebär det att svara ja på påståendena?

43 svar



Att tillhöra normen betyder
inte att ditt liv varit lätt. Det
betyder bara att normen inte
gjort det ytterligare tuffare.

TÄNK PÅ!



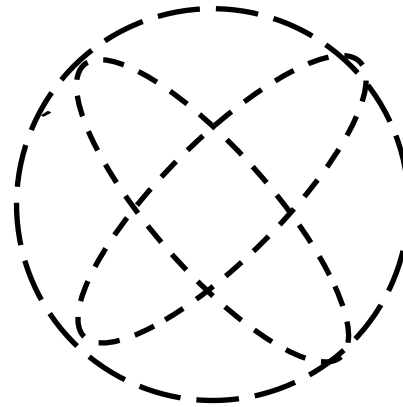
- Döda vinkeln
- Ingen rår för vem den är – oavsett norm eller icke-norm
- Skuld och skam → ansvarskänsla och handlingsutrymme

KÖN

SEXUALITET

**KLASS,
UTSEENDE,
GEOGRAFI**

**KÖNSIDENTITET
ELLER UTTRYCK**



**ETNICITET /
HUDFÄRG**

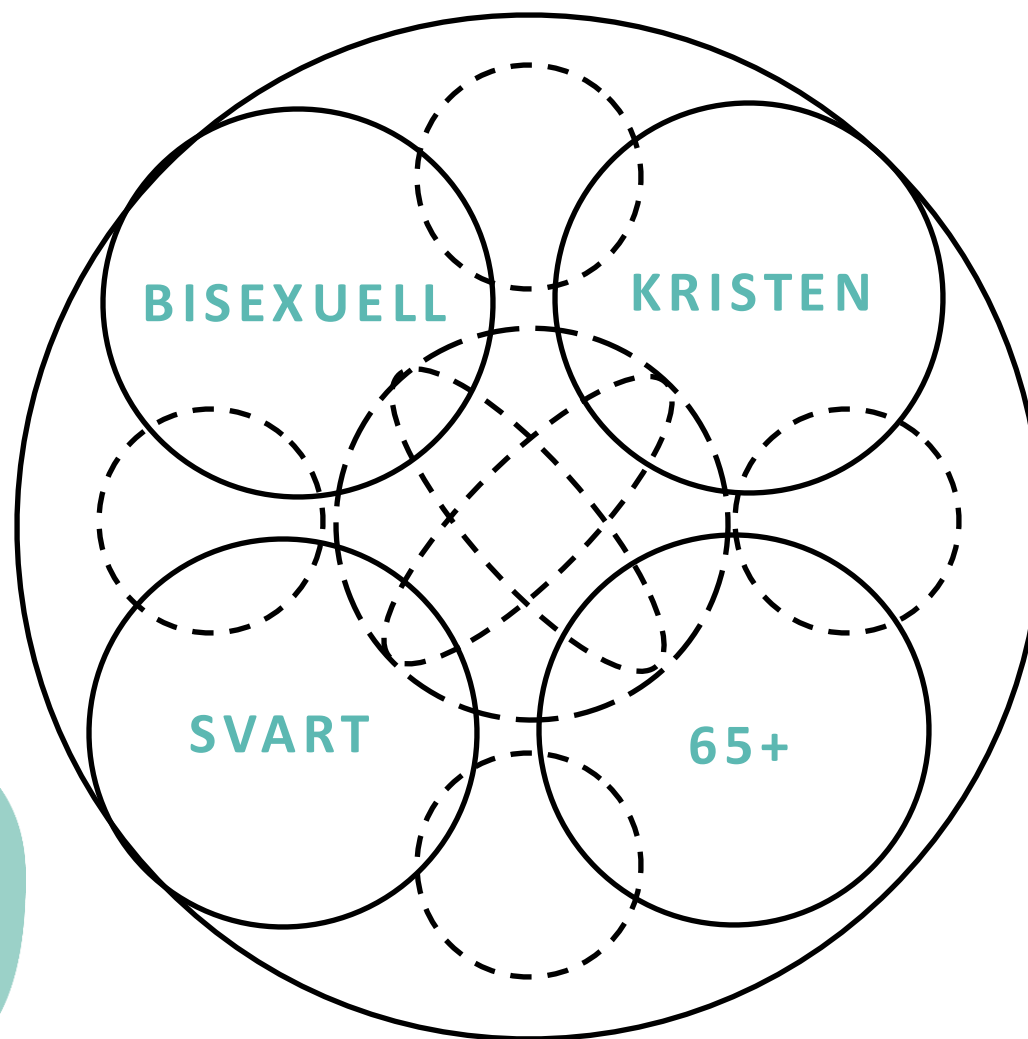
**STRUKTURELLA NORMER
PÅVERKAR OSS PÅ OLIKA SÄTT**

ÅLDER

**FUNKTIONS-
NEDSÄTTNING**

RELIGION

GRUPPEN KVINNOR

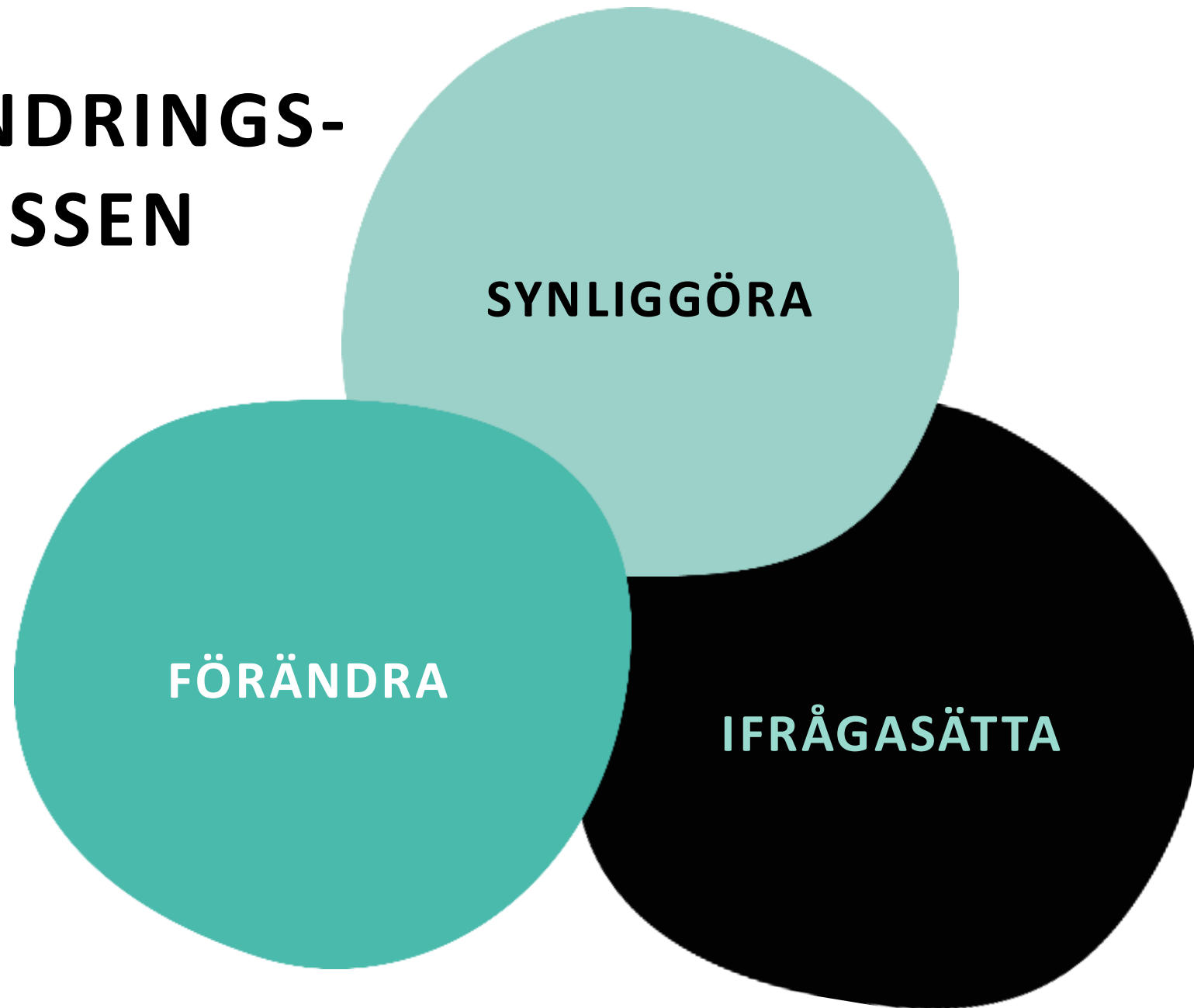


Intersektionalitet

Ingen grupp
är homogen

MAKE
EQUAL

FÖRÄNDRINGS- PROCESSEN



INKLUDERANDE ARBETSPLASTKULTUR

INKLUDERANDE ARBETSPLATSKULTUR

- Se och bekräfta varandra i vardagen – säg HEJ!
- Visa intresse för andra, ställa frågor
- Lyssna aktivt
- Vara delaktiga på möten och i diskussioner samt lämna utrymme för andra att vara det
- Öppen, tydlig och rak kommunikation
- Vara sig själv och låta andra vara det
- Lärande klimat
- Våga visa sårbarhet, osäkerhet, ödmjukhet
- Dela med sig av kunskap, information och färdigheter
- Inte utgå från att alla är norm eller lika en själv
- Säga ifrån om någon behandlas illa
- Fritt från härskartekniker
- Psykologiskt tryggt



ENERGIZERS!

Kolla bort från skärmen i
3 sekunder!

Ett inkluderande klimat är viktigt för alla. Men det är ännu viktigare för de av oss som är i minoritet i arbetslivet.



...och arbetsmarknaden.

MIKROAGGRESSIONER

- Vardagliga beteenden
- Ord, handlingar och attityder som är återkommande
- Bygger på stereotyper och fördomar
- Intention och effekt
- Kopplat till strukturell ojämlikhet
- Kan leda till minoritetsstress



Pierce 1970, Sue, 2010 & Nadal et al. 2016

CIVILKURAGE

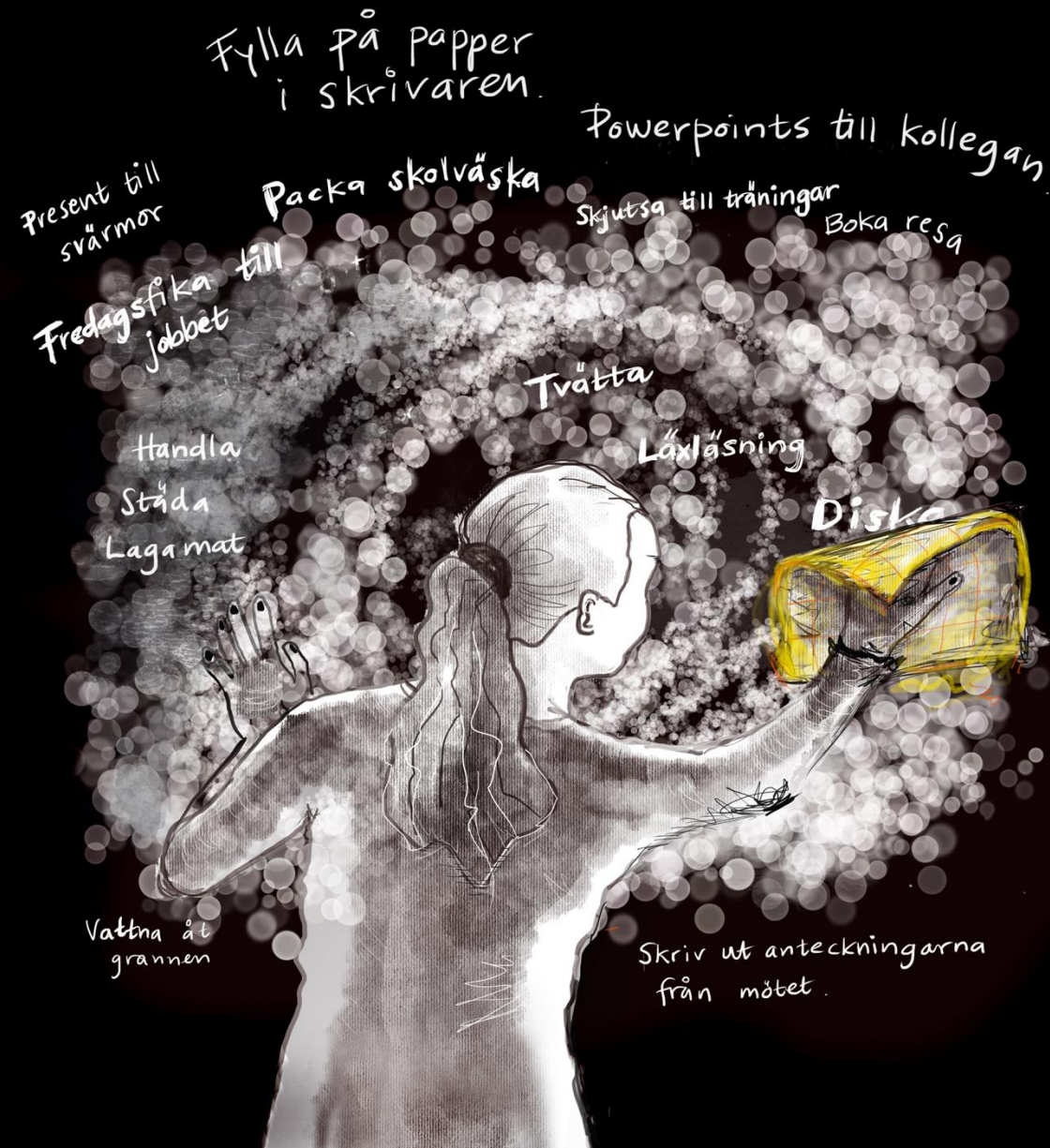
- Gruppnivå:
 - Dialog ökar samsyn om var gränserna går och hur vi vill ha det på vår arbetsplats
 - Öva på feedback
- Du som individ:
 - Bestäm ditt ideal på förhand
 - Öva– tänk brandövning!
 - Utöka din verktygslåda
 - Bättre sent än aldrig!

OSYNLIGT ARBETE

HUR SER DET UT?

- Kvinnor utför i genomsnitt 5-6 timmar mer obetalt hemarbete per vecka än män.
- På jobbet lägger kvinnor upp till 200 fler timmar per år på icke-meriterande arbete än sina manliga kollegor.

Alltså, en hel månad – på saker som inte gynnar karriären.



OSYNLIGT ARBETE KAN
KORTFATTAT BESKRIVAS
SOM ALLT DET SOM FÅR
ETT HEM ELLER EN
ARBETSPLATS ATT
FUNGERA OCH VARA
TREVLIIG ATT VARA PÅ.

ILLUSTRATION HANNA ERIKSSON
I VÄSTERBOTTENS-KURIREN

ENERGIZERS!

Ropa hej!

OSYNLIGT ARBETE PÅ JOBBET – MER ÄN ATT PLOCKA UNDAN KAFFEKOPPAR

- Uppgifter som hjälper företaget eller organisationen du arbetar på
- Saker som inte ingår i din faktiska arbetsbeskrivning eller i företags/organisationens huvudsakliga uppdrag
- Det är arbete som ofta görs i skymundan
- Saker som inte kräver några särskilda specialkunskaper
- Det är arbete som inte hjälper den enskilda medarbetaren att avancera i karriären.

**"CHEFER ÄR 50% MER BENÄGNA ATT BE
KVINNOR ATT GÖRA DEN HÄR TYPEN AV
UPPGIFTER, OCH NÄR KVINNOR
TILLFRÅGAS ÄR DE 50% MER BENÄGNA
ATT SÄGA JA."**

**- LISE VESTERLUND
PROFESSOR I NATIONALEKONOMI**

VARFÖR ÄR DET SÅ?

Det handlar om osynliga mönster som påverkar oss i vardagen:

- Människor **tenderar att fråga** den person de på förhand tror kommer att **tacka ja**.
- Våra beteenden **styrs av** vad som verkar lättast för stunden.
- Det finns sociala förväntningar på kvinnor att ställa upp.

SÅ, BORDE KVINNOR BARA SÄGA NEJ?

NEJ.

- När kvinnor undviker uppgifterna straffas de med påföljder
- Den kollektiva förväntningen på att kvinnor gör den här typen av arbete kan till och med leda till att när män gör dem så belönas de med fördelar på arbetsplatsen.

VILKA ÄR KONSEKVENSERNA?

Hälsa

Kvinnor löper 41 % större risk att drabbas av stressrelaterad ohälsa.

Karriär & lön

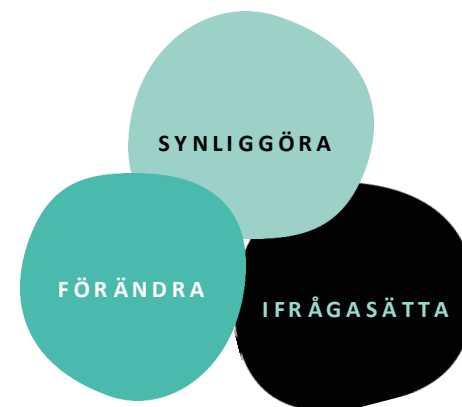
Skillnaden i livsinkomst för kvinnor och män är enligt Jämställdhetsmyndigheten 25 %.

Pension

Kvinnor får idag i genomsnitt 20% lägre allmänpension än män.

VAD KAN VI GÖRA?

- Diskutera och identifiera det osynliga arbetet tillsammans. **Stora osynliga listan på jobbet.**
- Roterande system
- Uppdatera arbetsbeskrivningar
- Medarbetar– och lönesamtal
- ”**Köna**” frågor där ett kön vanligtvis utför sysslan
- www.osynligtarbete.se, **NYTT MATERIAL 22 OKTOBER**



VAD KAN DU/NI GÖRA?

1

TÄNK

2

SÄG

3

GÖR

MAKE
EQUAL

1

TÄNK

- Föreställ dig att alla i rummet. *Erfarenheter, personligheter, behov, intressen*
- Din egen makt- och normposition. *”Vilka saker riskerar jag att missa? Hur påverkar min position situationen?”*
- Tänk om... *”Tänk om Alva vore äldre/muslim/mer senior/heterosexuell/blind – skulle det ha påverkat mitt beteende eller värdering?”. Om så, varför?*

2

SÄG

- “De av oss som...”
- “Alla oavsett x” *Kön, religion, ålder etc.*
- Person-först-språk
- Öppna frågor med fler möjliga svar.
 - “*Vad heter din partner?*” vs “*Vad heter din pojkvän?*”
 - “*Vad sa personen då?*” vs “*Vad sa han då?*”

MAKE
EQUAL

3

GÖR

- Lär från misstag. *Exkludering är oftast oavsiktligt. Var snäll mot dig själv och andra.*
- Guidelines för olika forum. *Praktiskt och bemötande.*
- Variera. *Sociala aktiviteter, rutiner för beslut, tid för viktiga möten, arbetssätt.*
- Var en allierad. *Oftast lättare att säga ifrån för personer som inte själva är utsatta.*

MAKE
EQUAL

NORMKRITISK HINDERSPANING!

Situation	Passar bäst för den som...	Passar sämst för den som...	Konsekvenser och risker (<i>individ och verksamhet</i>)	Så kan vi bli bättre





ENERGIZERS!

Klappa händerna!

KONTAKT

makeequal.se

hej@makeequal.se

Make Equal @



**Regelbundna tips och inspiration från ME – direkt
till inkorgen?**



Skriv upp dig på vårt nyhetsbrev!

FRÅGOR?