

ARB

ETA

JÄM

STÄ

LLT

SANDRA LINDSTRÖM

Förord	7
Det könsblinda perspektivet	12
Resväskan som inte var nog macho.....	17
Jämställdhet är inte en åsiktsfråga	22
Jämställdhet i siffror	24
Konsten att förlora en kund	28
Föräldraskap och arbetsliv	30
Alltid kön men aldrig <i>bara</i> kön	36
Fripassagerare på jobbet.....	40
Varför är det så jäkla svårt?	46
Vårt inre formas av det yttre	56
Bara ett skämt	59
Civilkurage.....	61
Dags att lämna E4:an	64
Från fluff till bra.	68
Att förbereda inför resan.....	73
Inspireras av andra: myndigheten Hjälpa lagom	77
Inspireras av andra: företaget Industriell tillverkning.....	82
Inspireras av andra: verkstaden Coola bilar AB	85
Enkel checklista att jobba efter	88
Några sista ord	90

Förord

Enligt en rapport från World Economic Forum är det minst tvåhundra år kvar tills vi kan uppnå en jämställd värld. Jag tar det igen: T-V-Å-H-U-N-D-R-A!

Jag vet inte vad du tycker, men enligt mig och många andra är det på tok för länge. Med den här boken vill jag ta dig med på en upptäcktsresa i hur vi genom små dagliga handlingar kan bidra till en större förändring på våra arbetsplatser.

När jag skrev min första bok, *Jämställd vardag*, ville jag sätta ord på ett samhällsdilemma som jag under många år brunnit för att förklara. Det var den oerhörda orättvisa som främst drabbar kvinnor som vill leva, jobba och bli föräldrar utan att behöva bränna ut sig på kuppen. I den boken fokuserade jag på våra relationer hemma. Jag insåg också att vi måste jobba vidare med den plats där många av oss tillbringar uppemot en tredjedel av våra dygn – våra arbetsplatser.

Jämställdhet börjar hemma, på jobbet och i våra relationer. Det handlar om att dela lika på arbetsbördan, att lyssna och lära av varandra och att ständigt utmana gamla normer.

Från att fördela hushållssysslor rättvist till att säkerställa att alla röster hörs i mötesrummet. Varje steg räknas.

Tillsammans bygger vi en framtid där jämställdhet är normen, inte undantaget.

Jag vill redan nu passa på att uppmana dig att diskutera och byta erfarenheter och tips med andra för att främja jämställdhet i vardagen och arbetslivet. Jag påminner ofta om vikten av att inte uppfinna hjulet, för det finns redan så mycket kunskap och goda erfarenheter som vi kan använda oss av. Genom att bygga på något existerande istället för att harva runt på samma nivå kommer vi längre. Det är så vi människor utvecklas. Det vore dumt om vi i jämställdhetsarbetet inte använde oss av mänsklighetens bästa lifehack, så lyssna och lär av andra och varandra.

Inte för dig som vill slippa böter

Oavsett bransch måste vi jobba med jämställdhet på en mängd nivåer. På golvet kan det handla om att slippa bli sjuk av stress för att man jobbar i ett högriskområde som skola, vård eller omsorg. Det kan handla om att vara en del av en minoritet i en bransch som präglas av en skev kultur, sexuella trakasserier och tråkiga ”skämt”. För chefer kan det handla om att skapa tillit och bygga framgångsrika och socialt hållbara team. Styrelser och ledningar behöver visa vägen, skapa hållbara affärer och se till att företaget fortsätter blomstra över lång tid.

Arbetsgivare ska enligt diskrimineringslagen arbeta med aktiva åtgärder för att minska bland annat skeva kulturer, trakasserier och orättvisor. Om det inte görs riskerar de böter. Det är ett sätt att se på det.

Att lägga jämställdhetsarbetet på nivån att målet är att slippa böter är dock ett urtråkigt sätt att närma sig området. Det är verkligen att lägga ribban på lägsta nivå. Uppgiften landar då ofta på någon som pliktskyldigt skriver ett policydokument som mer eller mindre ingen känner till.

Dessutom har lagarna i sig inte gjort särskilt mycket, eftersom vi fortfarande inte har uppnått jämställdhet i arbetslivet. Så lagar i all ära, de är viktiga, men vi behöver omsätta de vackra orden i praktiken. Jag brukar säga att jämställdhet inte är någonting vi får, det är något vi gör – mest hela tiden.

Konkret affärsnytta

Att jobba med jämställdhet är i många fall affärskritiskt, eftersom konkurrensen om arbetskraften i dagens samhälle är stenhård. Förutom faktorer som lagkrav, rättvisa och social hållbarhet är det alltså sjukt smart att arbeta jämställt.

Forskningen visar till exempel att fler kvinnor på ledande poster ger positiva effekter för hela organisationen. I företag som aktivt jobbar med jämställdhet är lönsamheten högre och det är lättare att både attrahera och behålla kompetent personal. Arbetsplatser som har en bra mix av människor

– inte bara vad gäller kön, utan också ålder, bakgrund och intressen – brukar dessutom generellt ha bättre trivsel, ökad kreativitet och lättare att nå fler målgrupper.

Motsatsen ser vi på homogena arbetsplatser. Arbetsgrupper som är likriktade har fler konflikter, mer trakasserier och högre personalomsättning. Om vi riktar blicken specifikt mot mansdominerade branscher med machokultur som norm ökar också risken för olycksfall och dödsfall. Där leder destruktiva normer och ideal till att säkerhetsbeteenden prioriteras ner. Detta är inte acceptabelt. Ingen ska diskrimineras – eller dö! – på sin arbetsplats.

Hitta ditt varför

Men jag vill nu att du som läser tar en stund och reflekterar över ditt *varför*. Det finns en anledning till att du just nu sitter med den här boken i din hand. Att ställa sig själv frågan varför är att ta det första steget mot att ta ut en ny riktning – både för privatlivet och arbetslivet. Ditt varför kan börja som en tanke eller känsla, men för att något ska förändras behöver du också göra något. Kort sagt behöver du omvandla din drivkraft till konkreta beteenden. Det är en del av den här bokens syfte.

Mitt varför handlar om att jag vill belysa jämställdhet i dagens arbetsliv och kopplingen till social hållbarhet. Jämställdhet är en nyckelfaktor för att skapa ett mer inkluderande, rättvist och hållbart samhälle.

Fundera på

- » Jag har precis gett dig mitt varför till att vi ska arbeta jämställt. Fundera en stund på vad ditt varför är. Varför vill du jobba för att göra saker mer jämställda?
- » När du har funderat över ditt eget är det dags att gå vidare till vad som är din organisations varför. Om ni är flera som just nu ska påbörja en gemensam resa, kom ihåg att det finns många skäl till att arbeta jämställt.

Är ni lockade av forskningen som visar att ett aktivt jämställdhetsarbete bidrar till bättre resultat, högre kreativitet och en bredare problemlösningsförmåga? Behöver ni öka konkurrenskraften, fatta bättre beslut eller minska sjukskrivningstalen? Vill ni anställa fler personer och behålla talangerna ni rekryterar? Vill ni vara med och inte bara bidra till jämställdhet, utan även gå i bräschen för ett rättvist, stabilt och hållbart samhälle? Möjligheterna är oändliga och valet är ert.

Det könsblinda perspektivet

För ett antal år sedan pratade jag med en man om mitt engagemang för jämställdhet. Han pratade på och sa efter en liten stund: ”Ja, alltså, du pratar ju väldigt mycket om män och kvinnor. Hur viktigt det är att mäta och räkna och dela in i grupper och så där. Men jag måste säga att för mig så bli det bara konstigt, det säger mig liksom ingenting.”

Jag blev naturligtvis nyfiken och frågade om han kunde förklara vad han menade.

Det var då han sa de bevingade orden: ”Ja, men alltså, jag ser inte kön, jag ser bara individer.”

Det här sättet att prata om jämställdhet brukar kallas för det könsblinda perspektivet. Det är välkänt i forskningssammanhang, men jag sa ingenting i stunden. Ett ögonblick senare noterade jag hur samma man pratade om hur ”kvinnor på arbetsplatser skvallrar och intrigerar mer än män”.

Det var alltså uppenbart att han absolut såg kön, och också att han var totalt blind för sina egna kognitiva biaser.

Den här diskussionen har fått följa med mig ut på föreläsningar som ett tacksamt exempel. Alla (även jag!) gör skillnad på könen. När vi inte är medvetna om det riskerar

vi dessvärre att både förstärka och upprätthålla orättvisor och fyrkantiga tankemönster.

Kognitiva biaser

Kognitiva biaser är psykologiska mönster som leder till att vår subjektiva uppfattning om hur saker är kan skilja sig från verkligheten och hur de egentligen är.

Stereotyper är en kognitiv bias som är väldigt aktuell när det gäller kön. Vi förväntar oss att en viss grupp eller individ ska vara på ett visst sätt – utan att faktiskt ha en aning om ifall det är så. Dessutom ser vi gärna oss själva som undantaget från regeln.

Här är exempel på vanliga stereotyper om kön, där vi ser på oss själva som undantaget från regeln:

- » Tjejer är elaka, löjliga, snackar skit och dåliga på att samarbeta – men inte jag!
- » Män är macho och dåliga – men inte jag!

Stereotypa föreställningar om kön påverkar allt från vilka arbetsuppgifter personer av olika kön får till hur de befordras och kompetensutvecklas. Såklart påverkar de också hur vi bemöter varandra och ser på olika målgrupper.

Visste du att ...

1. Både män och kvinnor tenderar att överskatta mäns prestationer och underskatta kvinnors.
2. Vi köper idéer lättare om de kommer från män.
3. Vi har olika förväntningar på kvinnors och mäns beteenden.
4. Män ska vara ambitiösa och ta för sig – då ses de som experter med gott självförtroende. Kvinnor som gör samma sak tolkar vi som aggressiva eller tjatiga.
5. Vi utvärderar män och kvinnor på olika sätt.
6. Kvinnor utför fler icke-meriterande och otacksamma uppgifter.
7. Kvinnor pratar mindre under möten.
8. Forskning visar att män ansöker om jobb som de endast uppfyller 60 procent av kriterierna för. Kvinnor ansöker först när de uppfyller alla krav.
9. Kvinnor som förhandlar och ställer krav tenderar att straffas socialt. De uppfattas även som otrevliga i högre grad än män.

Hans och Hanna

I en norsk studie fick två grupper läsa en berättelse om en driven och karriärsinriktad person. Berättelserna var identiska, med en liten – men ändå väsentlig – skillnad. I den ena gruppens berättelse var personen en kvinna (Hanna) och i den andra gruppen var personen en man (Hans).

När grupperna hade läst berättelserna var deras uppgift att bedöma personerna som beskrevs. Det som blev tydligt var att Hans konsekvent och genomgående fick bättre omdömen än Hanna. Både kvinnor och män gjorde skillnad på personerna – till Hans fördel.

Männen i undersökningen gjorde extra stor skillnad på Hans och Hanna. Till exempel uppgav tre av fyra män att de verkligen gillade Hans, men bara en av fyra uppgav att de gillade Hanna. I samma anda uppgav männen att de gärna ville samarbeta med Hans men inte alls med Hanna.

Den här kunskapen behöver vi ta till oss för att kunna reflektera över våra egna kognitiva biaser.

Exemplet Hans och Hanna är välkänt, och det finns en mängd forskning som visar på samma tendens. Du skulle kunna sammanfatta det som att det fungerar väldigt bra *att vara framgångsrik och samtidigt omtyckt* om du är man men att balansgången är svårare för kvinnor. Kollegor tenderar att gilla framgångsrika män, medan framgångsrika kvinnor bemöts på ett helt annat sätt.

Enligt en rapport från World Economic Forum är det minst tvåhundra år kvar tills vi kan uppnå en jämställd värld. T-V-Å-H-U-N-D-R-A!

Jag vet inte vad du tycker, men enligt mig och många andra är det på tok för länge. Med den här boken vill jag ta dig med på en upptäcktsresa i hur vi genom små dagliga handlingar kan skapa en större förändring på våra arbetsplatser.

Det här är ingen läsning för dig som bara vill undvika böter för ditt bristande jämställdhetsarbete. Snarare är det en bok med vars hjälp du kan göra riktig skillnad – för dig, kollegorna och organisationen.

Sandra Lindström är legitimerad psykolog, jämställdhetsexpert och föreläsare. Hon har även skrivit Jämställd vardag, en bok om hur vi gör jämställdhet i våra relationer.

ISBN 978-91-89774-18-6



9 789189 774186

KUNSKAP
— på —
NOLLTID