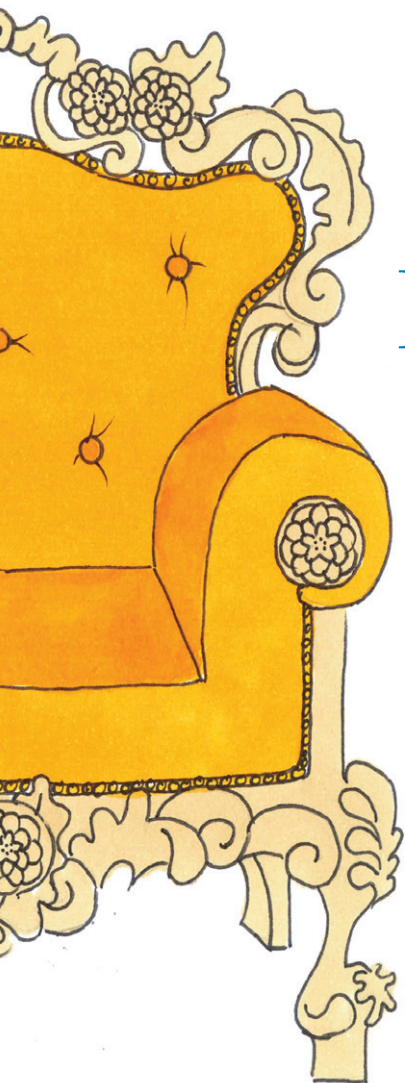


Ställ om till jämställt!



Ett material med erfarenheter och metoder för en mer inkluderande arbetsplats och rekryteringsprocess

Byrån mot
diskriminering
i Östergötland



Utbildningsmaterialet är framtaget av Byrån mot diskriminering i Östergötland som en del av projektet “Ställ om till jämställt!”.
Projektet har finansierats av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.

Redaktör och projektledare

Nadia Bednarek

Layout

Yakobs Ram & reklam Tryckeri

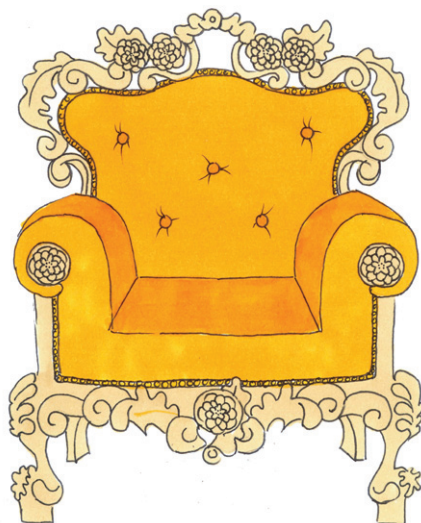
Illustrationer

Mia Granholm

Yakobs Ram & Reklam, Tryckeri, Norrköping, 2016

Ställ om till jämställt!

Ett material med erfarenheter och metoder för en mer inkluderande arbetsplats och rekryteringsprocess



FÖRORD

Det här materialet har tagits fram för att belysa olika hinder och utmaningar som kvinnor med utländsk akademikerbakgrund kan komma att möta inom arbetsmarknaden. Ambitionen med materialet är även att det ska fungera som ett hjälpmedel för chefer och annan rekryterande personal, samt personal som arbetar med arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Materialet är framtaget inom jämställdhetsprojektet "Ställ om till jämställt!" med finansiering från Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor. Projektet har genomförts av Byrån mot diskriminering i Östergötland under perioden december 2014 till februari 2016. Genom projektet har vi lyckats stärka en grupp kvinnor i deras arbetssökningsprocess samt utbildat flera arbetsgivare inom diskrimineringslagen och icke-diskriminerande rekrytering. Vår förhoppning är att vi genom nya erfarenheter och kunskaper från projektet kommer att kunna bidra till en mer jämställd arbetsmarknad där personer lättare får tillgång till tjänster de är kvalificerade för.

Innehållsförteckning

| | |
|--|----|
| Syftet med utbildningsmaterialet | 6 |
| Bakgrund: Varför arbetsmarknad och utlandsfödda kvinnor med en examen? | 7 |
| Grundläggande om diskriminering | 8 |
| Överblick över projektet “Ställ om till jämställt!” | 9 |
| Metoder | 10 |
| Deltagarnas upplevelser | 11 |
| Sammanfattning/analys | 13 |
| Arbetsgivarnas upplevelser | 14 |
| Sammanfattning/analys | 17 |
| Härskartekniker | 18 |
| Tänk på! | 22 |
| Jargong och trakasserier | 23 |
| Rekrytering och representation | 24 |
| Föräldrarskap och förvärvsarbete | 25 |
| Regler och kommunikation | 25 |
| Åtgärdsplan | 27 |
| Tips | 28 |
| Referenser och lästips | 30 |

Syftet med utbildningsmaterialet

Projektet ”Ställ om till jämställt!” syftar till att stärka utlandsfödda kvinnor med en utländsk examen i deras arbetsökningsprocess genom att dels stärka dem inom deras rättigheter på arbetsmarknaden, och dels genom att bidra till kunskapshöjning hos arbetsgivare inom inkluderande och icke-diskriminerande rekrytering. Material innehåller resultat och erfarenheter som synliggjorts genom projektet, men syftet är även att materialet ska fungera som ett hjälpmedel för chefer och annan rekryterande personal, eller personal som arbetar med arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Ställ om till jämställt har pågått sedan 1 december 2014 och avslutades den 29 februari 2016. Projektet har drivits av Byrån mot diskriminering i Östergötland med finansiering av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF).¹

¹ Projektet har finansierats av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhälles frågor (f.d. Ungdomsstyrelsen), <http://www.mucf.se/>

Bakgrund: Varför arbetsmarknad och utlandsfödda kvinnor med en examen?

Byrån mot diskriminering i Östergötland (Byrån) har utifrån lärdomar och insikter från vår verksamhet och tidigare projekt uppmärksammat att kvinnor med utländsk bakgrund möter många hinder i sina försök att få arbeten som de är kvalificerade för. Diskriminering på arbetsmarknaden och ovilja från arbetsgivare att anställa personer med utländsk bakgrund är en av de vanliga orsakerna. I en studie från Stockholms universitet framkommer att individer med arabisk klingande namn har hälften så stor chans som individer med svensk klingande namn att bli kallad till en intervju².

Regeringens jämställdhetspolitiska mål om ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män kräver kunskaper om vilka hinder som olika grupper av kvinnor möter för att uppnå ekonomisk självständighet och att åtgärder och insatser anpassas efter de hinder och behov som finns. Det handlar således om att dels identifiera hinder, strukturer och utmaningar som kan försvåra jämställdhetsarbetet, men även om att sätta in förebyggande och främjande åtgärder för att åstadkomma reell förändring.

Vi vet att kvinnor med utländsk bakgrund kan möta eller utsättas för en s.k. **dubbel diskriminering** på arbetsmarknaden. Alltså kan de bli negativt särbehandlade dels för att de identifieras som kvinnor, och dels för att de har eller anses ha en utländsk bakgrund. Att bemöta könsdiskrimineringen på arbetsmarknaden är svårt, men kan vara ännu svårare för utrikesfödda kvinnor vilket blir ett stort hinder för deras delaktighet och inflytande i samhället. Av regeringens skrivelse 2011/12:3 framgår bland annat att en jämn fördelning av makt och inflytande är en demokratifråga och en förutsättning för att både kvinnor och män ska ha möjlighet att forma villkoren för beslutsfattande och påverka samhällsutveckling. Om kvinnor med utländsk bakgrund inte har samma tillgång till svensk arbetsmarknad som andra innebär det även en svaghet för demokratin i stort. Det innebär att en stor grupp inte får vara med och forma och utveckla beslut och annat som bidrar till samhällsförändring, vilket kan försvaga deras position ytterligare då deras röster och villkor inte får höras i forum där beslutsfattandet sker. Vidare visar rapporten «Vad kostar en akademiker?» av förbundet Saco att satsningar på invandrade akademiker är för få, för små och för kortsiktiga, samt att en rejäl satsning på kompletterande utbildning skulle vara en lönsam investering för såväl samhälle som individ.³

² Carlsson och Rooth, 2007

³ <http://www.saco.se/vara-fragor/rapporter/vad-kostar-en-akademiker/>

Grundläggande om diskriminering

FN:s deklaration om mänskliga rättigheter definierar diskriminering i dess **artikel 2**: ”Var och en är berättigad till alla de rättigheter och friheter som uttalas i denna förklaring utan åtskillnad av något slag, såsom på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationalitet eller socialt ursprung, egendom, börd eller ställning i övrigt.”⁴

Enligt den svenska Diskrimineringslagen (2008:567)⁵ innebär diskriminering att någon behandlas sämre än någon annan på grund av dennes kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsidentitet och könsuttryck, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller ålder.



⁴ FN:s Högkommissionär för mänskliga rättigheter, http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/swd.pdf

⁵ Sveriges Riksdag, http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/

Överblick över projektet “Ställ om till jämställt!”

Projektets huvudmål har varit att erbjuda kvinnor med utländsk bakgrund ett forum för feedback och stöd i sin arbetssökningsprocess, samt att chefer från olika arbetsplatser i Norrköping ska ha fått större insikt om diskriminering och tillhandahållits verktyg för att främja jämställdhet på arbetsplatsen. Dessa huvudmål har genomförts via metoder som Byrån format efter aktörernas behov och efterfrågan.

Projektet har uppnått följande delmål:

- Inlett samarbeten med 20 arbetsgivare i Norrköping gällande praktik och/eller provanställningar. Företag/arbetsgivare har även genomgått utbildningar för chefer och rekryterande personal som genomförts av Byrån.
- Involverat och engagerat 14 stycken utrikesfödda kvinnor med en examen genom praktiskt stöd och handledning i deras arbetssökningsprocess, stöttat dem i att synliggöra sina kompetenser, samt att samtliga har fått någon form av sysselsättning såsom en heltidstjänst, timanställning eller praktik.
- Deltagarna har genomgått utbildningar inom diskrimineringslagen, inom arbetsrätt, samt om härskartekniker. Deltagarna har även fått handledning i hur de själva kan genomföra en föreläsning inom diskrimineringslagen på framtida arbetsplatser.
- Deltagarna har genomfört fem (5) CV-workshops där de blanda annat behandlat hur de kan förbättra sitt CV, att forma ett personligt brev samt fått personlig feedback på sina arbetssökningshandlingar. Inom nämnda workshops har Byrån via konsulter arbetat med deltagarnas egna kompetenser och erfarenheter.
- Byrån har sammanställt ett utbildningsmaterial för chefer och rekryterande personal inom kompetensbaserad och icke-diskriminerande rekrytering.

Metoder

De metoder som har använts vid utformandet av utbildningsmaterialet har sin utgångspunkt i de utmaningar som har framkommit eller uppmärksamats av projektdeltagare och arbetsgivare inom projektet ”Ställ om till jämställt!”. Dessa utmaningar har lyfts fram i samband med referensmöten med arbetsgivare som anordnades i början av projektet. Syftet med mötena var dels att kartlägga eventuella hinder men även att använda kartläggningen som en bas för hur utbildningarna för arbetsgivarna skulle utformas. Rekryteringen av arbetsgivare gjordes genom kontakt med myndigheter och kommunala verksamheter, men även via Byråns tidigare samarbetspartners.

Under rekryteringen av projektdeltagare har utlandsföddas kompetenser varit i fokus. Vid valet av arbetsgivare har fokus varit på större organisationer.

För att kunna vara med som deltagare i projektet uppställdes några krav. Deltagarna behövde ha en utländsk akademisk utbildning som även blivit godkänd och värderad efter svenska mått enligt Universitets- och högskolerådet. Ytterligare krav som vi ställde upp var att deltagarna skulle ha goda kunskaper i svenska och andra språk, men även värdefull arbetslivserfarenhet. Rekryteringen skedde i samarbete med Etableringsenheten på Arbetsförmedlingen och via SFI och Komvux i Norrköping.

Deltagarnas upplevelser

Byrån har sett att det existerar utmaningar inom arbetsmarknaden för utlandsfödda akademiker och att behovet av stöd är stort hos denna målgrupp. För att uppnå ett mer jämställt samhälle behöver fler kvinnor träda fram på den svenska arbetsmarknaden och under projektets gång har många av deltagarna fått sin första kontakt med det svenska näringslivet via Byråns projekt.

Genom projektet kunde Byrån synliggöra flera hinder som deltagarna upplevde eller upplevt i sina tidigare arbetsökningsprocesser. De hinder som synliggjordes var både formella och informella och kunde i flera fall försvåra uppgiften med att introducera projektets deltagare på den svenska arbetsmarknaden.

Ett av de formella hindren som Byrån uppmärksammade var att utlandsfödda kvinnor inte var berättigade en ekonomisk ersättning från Arbetsförmedlingen under en praktikperiod om de inte var inskrivna under ett visst program på Arbetsförmedlingen. Det innebär alltså att personer som exempelvis är inskrivna som nyanlända eller fas tre inte är berättigade till en ekonomisk ersättning. Eftersom praktik i regel är ett oavlönat uppdrag innebär det att många till följd av detta inte kunnat påbörja någon praktik. Detta eftersom många arbetsgivare även antagit policyn om att inte ta emot praktikanter om de inte får någon ekonomisk ersättning från någon annan stans såsom exempelvis Arbetsförmedlingen.

Vi uppmärksammade även informella hinder som kunde försvåra för deltagarna att nå arbetsmarknaden. Ett exempel på ett sådant hinder var att arbetsgivare hade svårigheter med att bedöma värdet av utländska examina även om personen ifråga hade fått utbildningen validerad. En utländsk examen överlag visade sig vara en försvårande omständighet och särskilt i urvalsprocessen inför intervjuer. Andra hinder som deltagarna berättade om var upplevelser av besvikelse på grund av att de inte ens fått möjlighet att presentera sina erfarenheter vid exempelvis en intervju.

Kvinnor med utländsk bakgrund stöter ofta på en dubbel diskriminering på arbetsmarknaden. Det innebär att de kan komma att negativt särbehandlas dels för att de identifieras som kvinnor, och dels för att de har eller förmodas ha en utländsk bakgrund. Under projektets genomförande framkom därför önskemål från deltagarna om att kunna bemöta olika utmaningar och situationer som de kunde behöva hantera i framtiden. Deltagarna uttryckte att de behövde bli stärkta med kunskap om deras nya rättigheter eftersom de upplevde att de inte hade fått tillräckligt stöd om den svenska arbetsmarknaden ifrån exempelvis Arbetsförmedlingen eller annan lämplig aktör. Således fanns det ett behov av extrastöd och kunskaper, något som kunde tillgodoses genom projektet «Ställ om till jämställt!». Dessa extrainsatser fungerade som en plattform för deltagarna där de kunde få stöd i sådant som berörde den svenska arbetsmarknaden. Några insatser som efterfrågades och som Byrån kunde tillgodose var:

- Möjligheten till en kontaktperson som har tillräckligt med tid för att hjälpa den arbetssökande och som kan ge det stöd som krävs för att underlätta arbetssökningsprocessen.

- Fastställandet av personliga och professionella mål mellan projektledare och deltagare samt utförandet av en plan för att nå dessa mål.
- Utbildningar inom bland annat diskrimineringslagen, arbetsrätt samt om bemötande av härskartekniker för att öka deltagarnas kännedom och kunskaper om deras rättigheter på arbetsmarknaden.
- CV-workshops med genomgång av sådant mesta som berör arbetsmarknaden och arbetsökningsprocessen, om personliga brev, om arbetsintervjuer m.m.

“Om det finns möjlighet vill jag gärna vara med i framtida projekt. Eller hjälpa till inom föreningen om det behövs. Tack vare Nadia så fick jag min första kontakt med arbetsmarknaden! Tack till Byrån!”

- Citat från en av deltagarna



Sammanfattning/analys

Vid projektets slut har hälften av deltagarna fått någon form av anställning som har ett samband med eller nära anknytning till deras tidigare erfarenheter eller utbildning. Samtliga aktiva deltagare i projektet har fått praktik, provanställningar eller en fast anställning på arbetsplatser som har haft krav på akademisk utbildning. Således kan vi se en direkt skillnad efter de insatser och stöd som vi kunnat erbjuda genom projektet. Deltagarna har fått kontakt med arbetsmarknaden på ett sätt som de inte haft tidigare, vilket innebär att Byrån minskat glappet mellan arbetsgivare och arbetssökande avsevärt.



Arbetsgivarnas upplevelser

Byrån har även uppmärksammat att det existerar utmaningar inom arbetsmarknaden även på arbetsgivarnas sida. Inom ramen för projektet har det erbjudits utbildningar inom diskrimineringslagen och i icke-diskriminerande rekrytering för chefer och rekryterande personal. Byrån har även bjudit in Universitets- och högskolerådet för att informera om valideringar och om vilka utmaningar som finns i samband med det. Dessa utbildningar har efterfrågats av arbetsgivare från referensgruppen.

Under projektets gång har behov och utmaningar som existerar kartlagts, såväl från deltagarnas som från arbetsgivarnas perspektiv. Kartläggningen har genomförts främst genom referensamtal där arbetsgivare fått berätta om vilka utmaningar som de upplevt existerade i samband med rekryteringar och särskilt gällande individer med en utländsk examen. Kartläggningen bidrog även till att belysa de svårigheter och utmaningar som projektets deltagare hade upplevt eller kunde stöta på i deras arbetssökningsprocess.

De utmaningar och behov som arbetsgivare uppmärksamade skilde sig i jämförelse med deltagarnas upplevelser. Några av utmaningarna som lyftes var dock mer återkommande som exempelvis:

- Brist på kunskap om värdet av utländska universitet och utländska examinas, samt svårigheter med att jämföra dem med en svensk examina.

- Brist på engagemang bland arbetsgivare gällande praktikplatser och provanställningar, vilket bidrog till svårigheter med att hitta lämpliga provanställningar och praktikplatser.

- Att många deltagare inte var berättigade ekonomisk ersättning från Arbetsförmedlingen och därmed kunde de inte erbjuda deltagarna möjligheter till att visa upp sina kunskaper och färdigheter på arbetsplatser de var kvalificerade för.

- Flera arbetsgivare och särskilt inom den offentliga sektorn hade svårt att hitta lämpliga arbetsuppgifter för deltagarna, dels på grund av osäkerhet om kunskapsnivån på arbetsuppgifterna, och dels på grund av att flera arbetsuppgifter var sekretessbelagda. Inom skolväsendet lyckades man dock bättre med att hitta lämpliga arbetsuppgifter vilket resulterade i ökade möjligheter till anställning efter praktiken.

- Inom den offentliga sektorn upplevde flera arbetsgivare svårigheter i rekryteringsprocessen eftersom rekryteringsprocesserna följer ett visst mönster och där vissa rutiner kan verka exkluderande eftersom annonser och urvalsprocesser styrs av riktlinjer som organisationen är van vid. Det kan exempelvis handla om vilka egenskaper arbetsgivarna efterfrågar och på vilket sätt, samt om hur de formulerar kraven och meriterna. Likaså framkom att det finns utmaningar vid urvalsprocessen till intervjuerna eftersom arbetsgivare kan komma att välja någon med en examen från Sverige eftersom det representerar en utbildning som den är mer bekant med.

Under referensmötena med arbetsgivarna gav några av dem uttryck för sådant som de ansåg kunde vara ett hinder eller försvåra vid en eventuell anställning eller möjlighet

till praktik. Några av citaten är:

”Examensbeviset är ju alltid en osäkerhet men om vi ser på strukturellnivå kanske man väljer att inte ta in dessa personen för att man tror att de inte kommer klara av arbetet. Jag kan tänka mig att det är problemet. För vår del är det positivt att ha mångfald på arbetsplatsen. Fler ekonomer etc. Vi har mycket anställda med samhällsutbildning.”

“Språket är en stor bidragande faktor till att arbetsgivarna är tveksamma att anställa personer med utländsk bakgrund. Inom vissa sektorer anser arbetsgivaren att en god kunskap av svenska språket är av hög vikt, till exempel inom sjukvården. Man förlorar nyanser genom att språket inte är modersmål. Patientsäkerhet kommer alltid först och det är viktigt att man förstår sin läkare till 100%.”

Arbetsgivarna uttryckte även att en validering är en försäkring för arbetsgivaren att individen söker ett arbete på sina meriter och att dokumentet är äkta. Samtidigt framkom det att vissa svårigheter existerar för arbetsgivare när det handlade om att ge deltagarna arbetsuppgifter som de faktiskt var kvalificerade för utifrån sin utbildningsnivå. Dessa svårigheter kunde bero på formella hinder som exempelvis sekretessbelagd information, men även bristen på kunskap hos ansvariga om utländsk examen vilket försvårade bedömningen av kunskapsnivån hos deltagaren.

” Ett faktum som gör att man kan känna sig osäker är vilken nivå det är på examen. Det känns osäkert om vad denna person kan. Det gör att en bedömning blir svår. Det är lättare att förstå det som ligger nära en själv. Arbetsgivaren kanske inte har tid att leta reda på mer fakta. Då tar man gärna en utbildning som man känner igen.”

Många arbetsgivare uttryckte att de eftersträvar mångfald på sina arbetsplatser och således i sina rekryteringsprocesser, men osäkerheten om utbildningens värde, dvs. vid utländsk utbildning, spelar roll och kan leda till att rekryterare anställer någon med en utbildning som de känner sig mer bekväm med.

Nämnda citaten ger uttryck för en osäkerhet gällande hur man mäter kompetens, men även en form av misstänksamhet gällande utländska examinas. Utifrån citaten kan det förefalla som att personer med utländsk examen måste kunna bevisa sig för en tjänst innan den får tillgång till själva tjänsten. Den måste på något sätt bevisa sina kunskaper eller erfarenheter utöver det som valideringen fastställer, dvs. utöver den formella. Samma krav kan inte anses föreligga på en person med svensk examen. Den måste inte kunna bevisa sin kompetens för en tjänst som den inte haft förens den får tillgång till själva tjänsten via en anställning. Misstänksamheten eller osäkerheten gällande utländska examen trots validering gör således att det blir svårare för kvinnor med utländsk examen att få tillträde till arbetsmarknaden även om de uppfyller de formella kraven.

”När en säger utländsk examen, så tänker en ofta på en utomeuropeisk examen och har föreställningar om att den innebär mindre kompetens, saknar kunskap om universitet i länder utanför Europa. Om utbildningar var lika värda, dvs. det fanns en norm för utbildningar som gällde i hela världen - så är det inte, därför blir svenska utbildningarna norm, och ses som bättre men vi saknar kännedom om utbildningar i många delar av världen”

Vi kan således konstatera att det finns flera hinder för utlandsfödda kvinnor med utländsk examen att nå den svenska arbetsmarknaden. Arbetsgivarna menar att detta även medför att ett mycket stort ansvar läggs på individen ifråga för att kunna hantera detta. Vid referensmötena stärktes Byråns uppfattning och kunskap om de rådande strukturerna i samhället som försvårar särskilt för vissa grupper, såsom kvinnor med utländsk examen, att närma sig arbetsmarknaden. Arbetsgivarna påtalade sj att detta lägger ett stort ansvar på den enskilde individen, vilket försvårar ytterligare då många inte känner till de rådande normerna kring utmaningarna. Detta är strukturer som både arbetsgivare och deltagare är väl medvetna om och därmed kunde Byrån förstå vikten av att ha ett styrdokument där man bör arbeta normkritiskt med detta.



Sammanfattning/analys

Det finns olika slags integrations och utvecklingsprogram för utrikesfödda för att underlätta integrationen i samhället. I sammanhanget kan såväl integrationspolitiken som aktiviteterna hos Arbetsförmedlingen nämnas. Byrån mot diskriminering i Östergötland menar dock att de befintliga insatserna inte är tillräckliga, eller att de i vart fall inte tillgodoser behoven. Genom projektet har vi fått förståelse för att det saknas konkreta åtgärder för att motverka diskrimineringen av utlandsfödda kvinnor på arbetsmarknaden. Vidare saknas stödjande riktlinjer för att förbättra möjligheterna för utlandsfödda kvinnor med en examen att få arbeten de är kvalificerade för. Det har under den senaste tiden i Norrköping uppmärksammats i medierna⁶ att en handläggare på Arbetsförmedlingen i Norrköping ansvarar för upp till 1100 arbetssökande, vilket måste anses vara alldeles för mycket för att kunna erbjuda arbetssökande tillräckligt personligt stöd i arbetssökningsprocessen. Detta drabbar särskilt personer som är utlandsfödda som inte känner till den svenska arbetsmarknaden och saknar ett kontaktnätverk.

Vi kan således konstatera att utrikesfödda kvinnor kommer att stöta på en rad hinder i deras strävan efter att få arbete, makt och inflytande i det svenska samhället. Fördomar och föreställningar om dem som utlandsfödda kvinnor riskerar ofta att påverka chefer och annan rekryterande personal i deras rekryteringsprocess. Vidare gör okunskapen om utländsk examen att många inte anses vara tillräckligt kvalificerade för olika tjänster som de ändå är utbildade för. Mot bakgrund av ovan nämnda utmaningar anser Byrån mot diskriminering att det finns ett stort behov av extra insatser som bland annat handlar om stöd till båda målgrupperna. Det finns ett behov att informera bland arbetsgivare om dels vad en validering innebär, om diskriminering och normkritik, samt att fler arbetsgivare och rekryterande personal behöver bli mer medvetna om hur kompetens ska mätas.

⁶ <http://www.svt.se/nyheter/regionalt/ost/en-miljon-farre-moten-pa-arbetsformedlingen>

Härskartekniker

Som chef eller huvudman har du ett ansvar. Som makthavare kan man ofta missbruka sin makt och därför är det viktigt att vara noga med att kunna identifiera olika härskartekniker och inte använda dem i sitt arbete.

“Härskartekniker är olika praktiker som används för att bedriva makt över någon, sätta någon på plats eller förtrycka någon i syfte att hävda sig själv. Härskartekniker kan utövas både av kvinnor och män och drabbar både kvinnor och män. Många av oss känner säkert att vi blivit utsatta för någon eller flera härskartekniker i vår vardag och känt oss kränkta av personer i vår omgivning. Kanske känner vi också att vi använt oss av några av dessa härskartekniker själva i någon situation, möjligen utan att vi varit medvetna om det.”⁷

De finns huvudsakligen sju härskartekniker enligt den norska socialpsykologen Berit Ås:

- osynliggörande
- förlöjligande
- undanhållande av information
- dubbelbestraffning
- påförande av skuld och skam
- objektifiering
- våld eller hot om våld

⁷ Umeå Regionen, <http://www.umearegionen.se/uterum/samverkan/jamstalldhet/webbutbildningnormstorm/harskartekniker.4.c562a9a13b3c135dd0573.html>

Osynliggörande

Osynliggörande härskartekniker går ut på att osynliggöra dig och att förmedla till dig att du inte finns eller att det du gör eller säger inte är viktigt i sammanhanget. Syftet med denna härskarteknik är att få dig att känna dig osäker, betydelselös och mindre viktig. Osynliggörande härskartekniker kan ske öppet och direkt, till exempel att du inte blir presenterad för andra i en grupp.



Motstrategi

Här är jag!

Spela inte den roll du blir tilldelad. Visa tydligt och bestämt att det finns en anledning till att du är där. Även om du blir arg – behåll lugnet. Den som tappar humöret förlorar. Du är inte heller något offer.

Säg till direkt.

En bra teknik är uppbyggd enligt följande: *När du ... upplever jag ... och jag skulle önska att.* I den utopiska världen känner du inget behov av att värdera deras agerande men om du lyckas hålla dig till rätt neutrala uttalanden ska du vara nöjd med dig själv. Vi tar ett exempel:

”Peter, (och vänta nu inte på att han ska ge dig uppmärksamhet innan du fortsätter prata. Alla andra kommer att lyssna. Det räcker.) *när du väljer att ta upp mobilen och läsa på den istället för att lyssna på vad jag har att säga upplever jag att du tycker att mina tankar i den här frågan är oviktiga. Jag skulle önska att du kommenterar och ifrågasätter mina åsikter öppet så vi istället kommer framåt.*”

Förlöjligande

Förlöjligande tekniker är när personer blir utskrattade på grund av attribut eller egenskaper som tillskrivs deras kön. Kanske har du hört när kvinnor blir liknade efter djur, till exempel yra höns eller dumma kossor. Ibland fungerar förlöjligande tekniker att du blir infantiliserad, till exempel kallad för ”lilla gumman”. Förlöjligande tekniker är tänkta att vara roliga och skämtsamma men eftersom det sker på din bekostnad blir resultatet att du blir förlöjligad och förminskad.



Motstrategi

En motstrategi för att bemöta förlöjligande tekniker är att ifrågasätta personen eller personerna som försöker förminska eller förlöjligen dig. Låt inte skämten passera utan att du kommenterar och ifrågasätter dem och skratta inte med!

Underhållande av information

Denna typ av härskarteknik inträffar när en grupp undanhåller information eller behandlar viktiga frågor när vissa personer inte är närvarande. Detta kan ske genom att beslut fattas på informella platser där det är underförstått att vissa personer inte bör vara. Denna typ av teknik kan visa sig genom att exempelvis män vänder sig till andra män per automatik och att kvinnor inte får tillgång till mötesanteckningar, protokoll och så vidare.

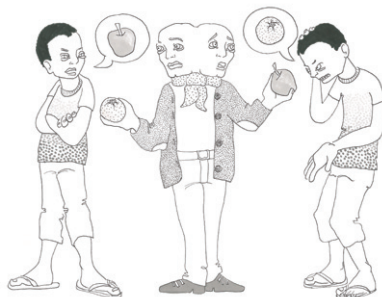


Motstrategi

Motstrategin för denna typ av härskarteknik är att kräva korten på bordet och att tydligt påpeka att inga beslut ska tas utan din medverkan. Det är inte du som är dålig på att införskaffa information, det är snarare någon som försöker bedriva makt över dig genom att undanhålla information. Ställ krav på genomskinlighet genom hela beslutsprocessen.

Dubbel bestraffning

Dubbel bestraffning handlar om att vad du än gör så blir det fel, helt enkelt en omöjlig ekvation. Oftast används tekniken mot grupper som vi har fördomar mot. Det kan handla om att du anses framfusig när du är spontan eller osäker när du är eftertänksam eller att du förväntas arbeta över på jobbet och samtidigt ha tid att hämta barnen tidigt på förskolan.



Motstrategi

Som motstrategi till denna härskarteknik kan du dels fundera över och bestämma vad som är viktigt för dig och vad du prioriterar just nu. Det andra ledet är att göra dina prioriteringar tydliga för andra. Det handlar om att bryta mönstret och göra klart att du inte kan vara överallt och göra allt samtidigt!

Kom ihåg!

En härskarteknik fungerar bara om omgivningen accepterar den.

Påförande av skuld och skam

Påförande av skuld och skam är nära besläktad med dubbelbestraffning och handlar om att någon tillskriver dig skuld och skam för en egenskap eller händelse som du inte är ansvarig för. Påförande av skuld och skam kan beskrivas som resultatet av att ha blivit utsatt för de föregående fyra härskarteknikerna. Att bli utsatt för härskartekniker får dig att känna att allt är ditt fel.



Motstrategi

Motstrategin till påförande av skuld och skam handlar främst om att försöka intellektualisera dina egna känslor av skuld och skam och varifrån de kommer. Var det något de sa eller gjorde som fick dig att känna skuld och skam? Och varför kan de ha gjort det?

Objektifiering

Du är inte du – du är din kropp. Objektifiering är när någon fokuserar på din kropp och kön istället för det du säger och gör. Objektifiering handlar om hur tjejer ofta framställs som kroppar och objekt i bland annat reklam på ett sätt som de inte gör med män. När någon säger ”Du är så söt när du är arg”. Att säga så är dessutom förlöjligande och förminskande, alltså härskarteknik nr 2.

Motstrategi

Ifrågasätt den som objektifierar dig. Uppmärksamma vad du är bra på och inte efter hur du ser ut. Förklara att du upplever det som trakasserier och känner dig kränkt.

Våld och hot om våld

Våld eller hot om våld handlar om att utnyttja sin fysiska styrka mot någon för att få sin vilja igenom, eller att visa att den möjligheten finns. Ett exempel är att du väljer att ta en taxi istället för att gå hem en mörk kväll eller att du undviker konflikter av rädsla för vrede.

Motstrategi

Beväpna dig med fakta och självförtroende; statistik visar att en kvinna framförallt riskerar att råka ut för våld, eller hot om våld, från en man i hennes närhet. Gå en kurs och lär dig feministiskt självförsvar och ta sällskap av en kompis eller prata med någon i telefon under promenaden.

Härskarteknikerna kan man läsa mer om på nätet och bland annat på Umeå regionens hemsida.⁸

⁸ Materialet är hämtat ur Umeå Regionens hemsida, <http://www.umearegionen.se/uterum/samverkan/jamstall-dhet/webbutbildningnormstorm/harskartekniker.4.c562a9a13b3c135dd0573.html>

Tänk på!

Följande övningar och exempel är tagna ur boken “Se och agera!, Att förebygga rasism och sexism på en arbetsplats” skriven av Interfem.

En kartläggning gör att det blir tydligt vilka områden i verksamheten som behöver förändras. När ni gör kartläggningen är det viktigt att så många som möjligt är med, i synnerhet personer som har nyckelpositioner. Dessa kan vara personalchefer och andra chefer, personalhandläggare, skyddsombud, arbetsmiljöansvariga, jämställdhets- och mångfaldshandläggare, de som jobbar med likabehandling och andra som arbetar med personal- och organisationsfrågor.

Övningen:

Steg 1: Skissa tillsammans en bild av er arbetsplats med alla dess verksamheter eller ”rum”. Exempel på rum är:

- Produktionsenheter (vård, undervisning, verkstad, kontor, butik)
- Arbete som bedrivs utanför arbetsplatsen (konferenser, fältkontor, flygplan, bilar, garage)
- Korridorer, trapphallar, hissar
- Kopieringsrum, lager, arkiv
- Friskvårdsrum, vilorum
- Rum (även externa) för möten, personalkonferenser och arbetsplatsträffar
- Anslagstavlor, informationskanaler, IT-system
- Städ- och redskapsrum
- Rum för personal- och utvecklingsamtal
- Rum för enhetschefer, arbetsledare, samordnare
- Fackliga kontor, skyddsverksamhet
- Lunchrum, fikaplatser
- Personalavdelning
- Reception, entré
- Toalett, dusch, omklädningsrum
- Hemsida, tryckt material, tidningar

Steg 2: Dela storgruppen i smågrupper och diskutera ”jargong och trakasserier”, ”rekrutering och representation”, ”föräldraskap och förvärvsarbete”, samt ”regler och kommunikation” i de olika rummen. Varje grupp skriver en sammanfattning av diskussionen.

Steg 3. Återsamla alla i storgrupp och låt varje grupp få delge sin diskussion.

Steg 4. Skriv ned era resultat och sammanställ dem i en åtgärdsplan. Se förslag på åtgärdsplan på sid 27.

Jargong och trakasserier

Jargong är ett internt språkbruk som ofta är svårbegripliga för utomstående och skapar en exkludering av nya men även en inkludering av de som befinner sig ”inom” jargongen. Jargong går ofta ut på att skapa ett ”vi” och ett ”dom” och kan vara nedsättande gentemot en individ eller grupp. Jargong tar sig ofta i uttryck i skämt om hur ”de andra är”. Här är det alltså viktigt att vara uppmärksam på vad skämten handlar om, vilka skämt som anses roliga, det vill säga hur snacket går.

Trakasserier kan vara sexuella, trakasserier på grund av kön, etnisk och/eller religiös tillhörighet. Det gemensamma för alla trakasserier är att det är kränker någons värdighet.

Diskutera i grupp: I vilka rum på arbetsplatsen kan det förekomma jargong och/eller trakasserier som har samband med:

- kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk och/eller religiös tillhörighet?

Anteckna: Vilka rum nämnde ni?

Fundera och diskutera i grupp:

- Hur är jargongen i fikarummet? Vad skämtas det om? Förekommer det rasistiska eller sexistiska eller på annat sätt nedsättande skämt? Eller skämtmejl?
- Markerar arbetsgivaren i någon policy att sexuella trakasserier, trakasserier på grund av kön, etnisk och/eller religiös tillhörighet, inte accepteras på arbetsplatsen? Är denna policy i så fall känd hos alla anställda?
- Finns det en beredskapsplan om hur arbetsgivaren agerar om trakasserier skulle inträffa?

Rekrytering och representation

Diskutera i grupp: Hur ser er personalsammansättning ut? I vilka rum eller verksamheter på arbetsplatsen finns det en överrepresentation av en viss grupp av människor baserad på: kön, könsidentitet eller könsuttryck, religiös eller etnisk och/eller religiös tillhörighet?

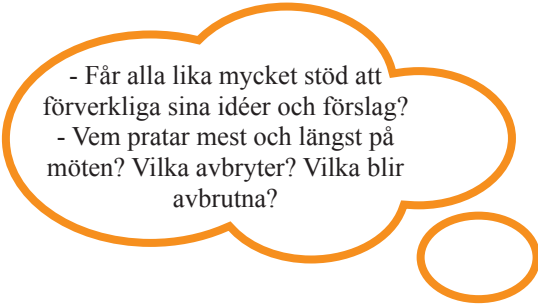
Anteckna: Vilka rum nämnde ni?

Fundera och diskutera i grupp:

- Hur ser en chef, lokalvårdare eller administratör vanligtvis ut här? Finns det några mönster?
- Vilka arbetar heltid respektive deltid? Finns det några mönster?
- Vilka syns på hemsidan, affischer och annat material?
- Hur stöttas och uppmanas de underrepresenterade grupperna att söka högre tjänster?
- Är kraven på arbetet befogade eller finns det några krav som går att förändras eller plockas bort för att fler personer ska kunna söka tjänsten? Ställs onödigt höga krav på svenskakunskaper?
- Hur definieras informella kvalifikationer som flexibilitet och social kompetens inför en rekrytering?
- Vilka rekryteringskanaler används?
- Hur ser platsannonserna ut? Vilka når ni genom dessa kanaler?

Tänk på!

Hur organisationen rekryterar och hur personalsammansättningen ser ut, reflekterar vad det är som värderas i organisationen. Se över era rekryteringsprocesser om det finns en överrepresentation av en viss grupp.



- Får alla lika mycket stöd att förverkliga sina idéer och förslag?
- Vem pratar mest och längst på möten? Vilka avbryter? Vilka blir avbrutna?

Föräldraskap och förvärvsarbete

Diskutera i grupp: I vilka rum kan det vara svårt att ta ut föräldraledighet? Eller förena barn och förvärvsarbete?

Anteckna: Vilka rum nämnde ni?

Fundera och diskutera i grupp:

- Vem tar ut mest föräldraledighet eller är hemma för vård av sjukt barn?
- Finns det hinder för kvinnor respektive män att ta ut föräldraledighet eller vård av sjukt barn? Vilka bli ifrågasatta?
- Vilken sorts frånvaro betraktas som giltig eller acceptabel? Finns det möjlighet att ha flexibel arbetstid eller att kunna arbeta hemma?
- Förläggs möten till tider och platser som försvarar för anställda som har barn?
- Hur ser lönen och löneutvecklingen ut för anställda med barn?

Regler och kommunikation

Inom en organisation finns skrivna regler, såsom stadgar, riktlinjer och policys. Det finns också oskrivna regler kring kommunikation, klädkoder, uppförande under möten, interaktion i fikarummet. Det vill säga sådant som är outtalat och istället ”sitter i väggarna”. Här det viktigt att uppmärksamma på vilket sätt de skrivna eller oskrivna reglerna inkluderar eller exkluderar människor

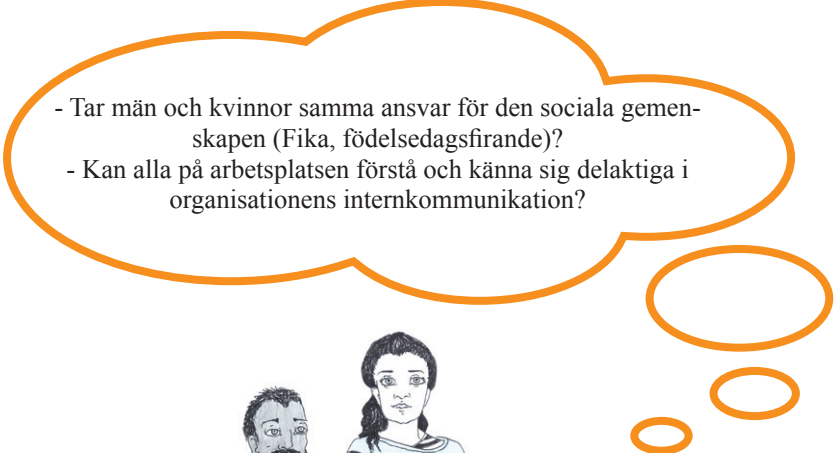
Diskutera i grupp: I vilka rum eller verksamheter på arbetsplatsen kan det finnas regler eller policys som riskerar att missgynna personer i samband med:

- kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk och/eller religiös tillhörighet?

Anteckna: Vilka rum nämnde ni?

Fundera och diskutera i grupp:

- Finns det möjlighet att byta ut en röd högtidsdag till en annan religiös högtidsdag?
- Har arbetsplatsen klädregler eller koder? Vilka påverkas av dessa?
- Hur bestäms om vilken mat som serveras i samband med möten och personalkonferenser? Finns det rutiner gällande mat på arbetsplatsen som kan utesluta vissa anställda?
- Hur bestäms inofficiella personalträffar- ”afterwork”? Känner sig alla inbjudna och delaktiga?
- Görs något specifikt för att underlätta allas deltagande i olika beslutsprocesser?
- Vem eller vilka bestämmer över mötesrutinerna? Är alla medvetna/överens om dem?
- Får alla lika mycket gehör för sina idéer och förslag?
- Vilka sitter bredvid varandra på mötena? Sitter de som har makten att påverka tillsammans? Påverkar det mötet på något sätt?

- 
- Tar män och kvinnor samma ansvar för den sociala gemenskapen (Fika, födelsedagsfirande)?
 - Kan alla på arbetsplatsen förstå och känna sig delaktiga i organisationens internkommunikation?



Följande behövs till en åtgärdsplan.

1. Syfte: Detta vill vi ändra på!

Identifiera de områden som ni vill ändra på och skriv ned dem.

2. Mål: Vad ska ni uppnå?

Skriv ned era mål. De behöver vara specifika, mätbara, realistiska, relevanta och tidsbestämda. Vilka resurser krävs för att nå målet (ekonomiska resurser, personal, kunskap, material och så vidare).

3. Aktivitetsplan: Hur ska ni göra detta?

Vilka konkreta steg ska ni ta för att uppnå målen?

4. Ansvarsfördelning: Vem ska göra vad?

Bryt ner era mål till aktiviteter och fördela ansvaret på olika personer. Om ett mål har flera steg, bestäm vem som är ansvarig för varje steg.

5. Tidsplan: När ska vi göra detta?

Skriv ned datum då varje mål ska ha uppnåtts. Om ett mål har flera steg skriv ned datum för varje steg. Planera hur ni ska agera sedan för att informera och sprida medvetenhet inom organisationen.

6. Måluppfyllelse: Hur ska vi mäta detta?

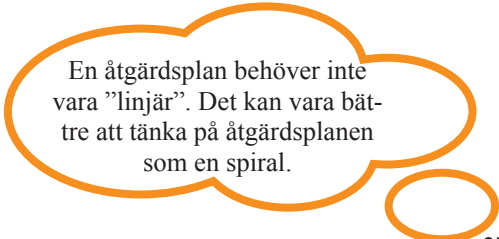
Alla era mål bör vara mätbara. Genom att ha mätbara mål blir ert uppföljningsarbete relevant och jämförbart över tid. Vilka mätmetoder skulle fungera bäst?

7. Utvärdering: Hur gick det?

Gör en utvärdering var tredje, sjätte, tolfte månad. Vad har gått bra? Vad har gått mindre bra? Vad har vi lärt oss? Behöver vi justera våra mål?

8. Uppföljning: Hur går vi vidare?

Efter utvärderingen, fundera på hur ni ska fortsätta. Ta med er de lärdomar ni fått och se hur ni kan behålla eller förbättra arbetet. Planera in regelbunden uppföljning efter arbetets slut. Det är en förutsättning för ett hållbart förändringsarbete.



En åtgärdsplan behöver inte vara "linjär". Det kan vara bättre att tänka på åtgärdsplanen som en spiral.

Tips

Följande övningar och exempel är tagna ur boken “Se och agera!, Att förebygga rasism och sexism på en arbetsplats” skriven av Interfem.

Arbetet bör så småningom genomsyra hela organisationen och varje verksamhet och bli en naturlig del av sättet att tänka och agera. För detta krävs ett långsiktigt, strategiskt medvetet arbete som består av mindre, stegvisa förändringar som bidrar till att de långsiktiga målen förverkligas. Det innebär oftast att följande måste vara uppfyllt:

Drivande ledning: Ledningen och nyckelpersoner i organisationen bör vara delaktiga och engagerade i arbetet, stödja och tro på det. Eldsjälar kan göra en del men utan ledningens aktiva stöd arbetar de i motvind och det blir svårt att åstadkomma någon varaktig förändring.

Delaktighet: Ju fler som förstår att arbetet är angeläget för hela organisationen och ju fler som deltar i arbetet desto bättre.

Kompetensutveckling: Grundläggande kunskap om och förståelse är en förutsättning för att det ska bli en succé. Detta kan kräva kompetensutveckling på bred front.

Öppenhet: Utan en öppen och respektfull atmosfär kommer ingen upptäcka problem som behöver åtgärdas.

Realistiska mål: Det är viktigt att det syns att det faktiskt händer något. Se det lilla. Arbetet kan kännas övermäktigt och målen för ouppnåeliga när ni väl sätter igång. För att undvika att känna pessimism, börja med några av enklare målen.

Aktivitetsplaner: Det bör finnas en uttänkt plan för hur olika delar av organisationen ska samverka för att nå uppsatta mål och för hur målen ska följas upp. God intern kommunikation är därför en framgångsfaktor.

Fundera på

- Vilka är nyckelpersoner i er organisation?
- Hur når ni ut till alla med information om ert förändringsarbete?
- Vilka metoder finns för att göra så många som möjligt delaktiga i arbetet?

Kom ihåg!

Du kan alltid få råd och stöd av din lokala/
regionala antidiskrimineringsgrupp.

Referenser och lästips

Böcker:

Se och agera!, Att förebygga rasism och sexism på en arbetsplats, en handbok för facket, skriven av Interfem.

Hemsidor:

Byrån mot diskriminering i Östergötland,
www.diskriminering.se

FN:s Högkommissionär för mänskliga rättigheter,
http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/swd.pdf

Sveriges Riksdag,
http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/

Umeå Regionen,
<http://www.umearegionen.se/uterum/samverkan/jamstalldhet/webbutbildningnormstorm/harskartekniker.4.c562a9a13b3c135dd0573.html>

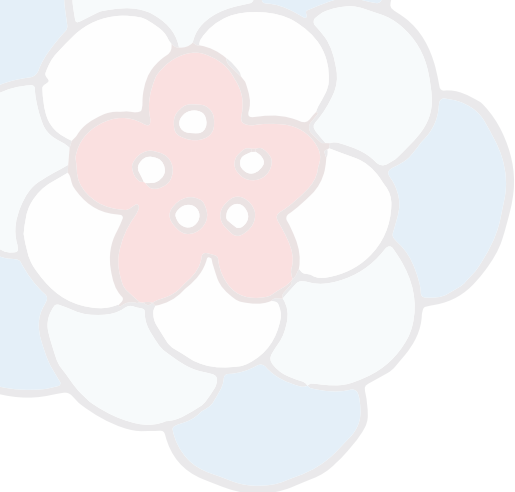
Artiklar:

Karriär och kompetens,
<http://www.karrierochkompetens.se/kvinnor-i-karriren/forbattralonsamheten-med-en-jamstalld-arbetsplats>

Sveriges akademikers centralorganisation
<http://www.saco.se/vara-fragor/rapporter/vad-kostar-en-akademiker/>

Svt
<http://www.svt.se/nyheter/regionalt/ost/en-miljon-farre-moten-pa-arbetsformedlingen>

Carlsson och Rooth
www.nationalekonomi.se/filer/pdf/35-3-mcdor.pdf



Materialet i din hand har tagits fram för att belysa olika hinder och utmaningar som kvinnor med utländsk akademikerbakgrund kan komma att möta inom arbetsmarknaden. Ambitionen med materialet är att det ska fungera som ett hjälpmedel för dig som chef och annan rekryterande personal, samt personal som arbetar med arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Materialet ska även fungera som hjälp för dig som kvinna med utländsk akademikerbakgrund i din arbetssökningsprocess. Materialet är framtaget inom jämställdhetsprojektet ”Ställ om till jämställt!” med finansiering från Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor.

Materialet är framtaget av Byrån mot diskriminering i Östergötland som en del av projektet “Ställ om till jämställt!”. Projektet har finansierats av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor.

**Byrån mot
diskriminering**

i Östergötland

