

●● MENTORSKAP FÖR ●●

JÄMSTÄLLDHET

JÄMSTÄLLDHET

JÄMSTÄLLDHET

JÄMSTÄLLDHET SKAPAS DÄR BESLUTEN FATTAS

Intervju med Eldina Melez från
IF Metall Östergötland

ATT SKAPA ETT EGET MENTORSKAPSPROGRAM

Tips och resurser

VI LYCKAS BEHÅLLA MÅNGA KVINNOR I BRANSCHEN...

Intervju med Moa Orre,
betongare och medlem i Näta

VÅGA VARA JOBBIG! SÅ SKAPAR VI EN JÄMSTÄLLD ARBETSPLATS

Intervju med Peter Bergstrand-Granath,
yrkeslärare på Curt Nicolin Gymnasiet



Denna inspirationsskrift och dess tillhörande metodmaterial har tagits fram i projektet **MENTORSKAP FÖR JÄMSTÄLLDHET** – ett samarbete mellan skola och fackförbund som genomfördes 2024/2025 och som finansierades av Jämställdhetsmyndigheten.

Inspirationsskriften och metodmaterialet går att ladda ner på diskriminering.se/mentorskap

Copyright © Byrån mot diskriminering i Östergötland 2025

REDAKTÖRER

Rickard Johansson, Karin Granholm

FORMGIVNING

Silvia Lupuianu, Sanna Wohlin
Hamrén

PROJEKTGRUPP

Rickard Johansson, Karin Granholm,
Felicia Landström, Oliver Ek, Meja Johansson

TRYCK

TelloGruppen AB

BYRÅN MOT DISKRIMINERING I ÖSTERGÖTLAND

Adress: Torsgränd 15, 603 63 Norrköping
Telefon: 011-10 71 31 | E-post: info@diskriminering.se
För mer information besök diskriminering.se

**BYRÅN MOT
DISKRIMINERING**
I ÖSTERGÖTLAND

REDAKTIONEN HAR ORDET

VI VILL VISA ATT JÄMSTÄLLDHET ÄR MÖJLIGT, OM VI HJÄLPS ÅT!

Många menar att förändring börjar i skolan, men är det verkligen så enkelt? Trots att flera formella hinder har tagits bort, lever könsmönster på arbetsmarknaden kvar. För att bryta dessa behöver vi både uppmuntra fler att välja nya yrkesvägar och lyfta fram förebilder som redan finns i arbetslivet.

Denna skrift är en del av projektet **MENTORSKAP FÖR JÄMSTÄLLDHET**, där vi har undersökt vad som skapar dessa mönster och hur de kan motverkas. Med exempel från byggbranschen och industrin har vi visat att förändring kräver långsiktigt arbete, flera insatser och ett gemensamt ansvar. Därför engagerades skolpersonal, fackförbund och yrkeselever i vårt arbete för att göra fler yrken till drömyrken – för alla.

Som vi har lärt oss - för att skapa verklig förändring måste vi både uppmuntra, stötta och synliggöra de som vill in i olika branscher. Vi behöver visa att det är möjligt och att alla är välkomna. För att åstadkomma detta behövs samarbete mellan både skola och arbetslivet!

Och med det vill vi också säga tack!

Tack till elever och personal på Curt Nicolin Gymnasiet i Finspång, Anders Ljungstedts gymnasium i Linköping och Praktiska gymnasiet i Norrköping. Tack till fackligt engagerade och yrkesverksamma inom Byggnads Öst och IF Metall Östergötland!

Ett särskilt stort tack till er som deltog i mentorskapsprogrammet, bidragit med fotografier och som medverkat i intervjuer till denna inspirationsskrift!

Och tack till Jämställdhetsmyndigheten som finansierat vårt projekt!

INNEHÅLL

Den här skriften är framtagen för att inspirera, vägleda och ge dig ökad kunskap i arbetet med jämställdhet. Kanske vill ni starta ett eget mentorskapsprogram, eller så vill du fördjupa dig i centrala begrepp och material som kan användas i skolan eller på arbetsplatsen i arbetet med jämställdhet.

06 s. FRAMÅT MOT SAMMA MÅL



s.08

JÄMSTÄLLDHET SKAPAS DÅR BESLUTEN FATTAS

Intervju med Eldina Melez, kassör
för IF Metall Östergötland



s.10

KVINNOR KÄNNER SIG MOTARBETADE REDAN I SKOLAN

Intervju med Richard Mellberg,
ordförande för Byggnads Öst

S.12 TRE KÄLLOR TILL INSPIRATION

Skolorna som medverkat

14 s. MENTORSKAPS- PROGRAMMET

S.16 ATT SKAPA ETT EGET MENTORSKAPSPROGRAM

Tips och resurser

S.18 TEMA: YRKESIDENTITET

Hur ser en god kollega ut?

S.20 TEMA: TRAKASSERIER OCH KRÄNKNINGAR

Om makt och maktmissbruk

S.22 TEMA: GÖRA SIN RÖST HÖRD

Ta plats som den du är



s.24

TEMA: ETT FÖRSTA STEG UT I ARBETSLIVET

Ha kunskap om dina rättigheter oavsett
hur du kliver in på arbetsmarknaden

S.26 VI ÄR STARKARE TILLSAMMANS!

Ett samarbete mellan skola,
fackförbund och civilsamhället

S.28 LÄRDOMAR FRÅN ETT MENTORSKAPSPROGRAM

Engagera och utveckla



s.30

SJUKT COOL OCH HÄFTIG IDÉ

Intervju med mentorer



s.32

OM DET HÄNDER NÅGOT SÅ ÄR MAN INTE ENSAM

Intervju med adepter

S. 34 KUNSKAP OCH PERSPEKTIV

S.36 MINORITETSSTRESS

Utanförskap och en ständig
beredskap för kränkningar

S.38 VI LYCKAS BEHÅLLA MÅNGA KVINNOR I BRANSCHEN...

Intervju med Moa Orre, betongare
och medlem i Näta

S.39 DET FINNS UTRYMME ATT PRATA

Intervju med Jenny Helge, svetsare och
medlem i IF Metalls Kvinnonätverk

S.40 ARBETSMARKNAD OCH SKOLA TILLSAMMANS FÖR FRIA VAL

Om att låta alla delta på samma premisser



s.42

VÅGA VARA JOBBIG! SÅ SKAPAR VI EN JÄMSTÄLLD ARBETSPLATS

Intervju med Peter Bergstrand-Granath,
yrkeslärare på Curt Nicolin Gymnasiet

S.44 NÄR HÖGT I TAK BEGRÄNSAR

Machokulturens pris

S.46 HELA BILDEN FRÅN ALLA VINKLAR

Intersektionella perspektiv

S. 48 STÖD FRÅN BYRÅN

S.50 FLER PROJEKT FRÅN BYRÅN MOT DISKRIMINERING

Koll på jobbet och Koll på lagen

S.52 DET ÄR DIN RÄTTIGHET ATT INTE DISKRIMINERAS

Få koll på diskrimineringslagen



FRAMÅT MOT SAMMA MÅL

"Vi behöver fler kvinnor i branschen, och vi behöver stötta dem så att de vill stanna kvar. Vi vet att om kvinnorna inte kommer ut på arbetsplatsen direkt efter gymnasiet så tappar vi dem. Därför tycker vi att det här initiativet är så bra, det är bland det viktigaste vi kan göra att arbeta med yngre som har hela livet kvar på arbetsmarknaden."

ELDINA MELEZ

Kassör och chef för regionkontoret
i Linköping för IF Metall

📷 Bild från Curt Nicolin Gymnasiet
Foto: Jonny Andersson

Drivkrafterna bakom jämställdhetsarbetet

JÄMSTÄLLDHET SKAPAS DÄR BESLUTEN FATTAS

Eldina är kassör i avdelningsstyrelsen för **IF METALL ÖSTERGÖTLAND**, chef för avdelningens regionkontor och även ledamot i Byrån mot diskriminerings styrelse. Hennes engagemang för jämställdhet och lika rättigheter går verkligen inte att ta miste på.



ELDINA MELEZ
Kassör, IF Metall

Eldina anser att hon själv har ett särskilt ansvar att driva jämställdhetsarbetet:

"När vi har styrelsemöten, och kommittéerna avrapporterar, så anser jag att det är en av mina uppgifter att implementera jämställdhetsfrågor och ställa extra frågor kring hur deras arbete går med det. I mitt eget arbete som chef bär jag alltid med mig dessa frågor men det viktigaste jag kan göra i styrelsen är att se till att vi tar beslut som främjar jämställdheten på arbetsplatserna."

IF Metalls handlingsplan **Jämställdhet i praktiken (2022–2025)** beskriver hur jämställdhet och ojämställdhet skapas där beslut fattas och att ett jämställdhetsperspektiv ska finnas med i förtroendevaldas, chefers och anställdas dagliga arbete:

"Det är så fint att vi har en handlingsplan som säger att så här ska vi jobba. Det är inte valbart utan det här kräver vi", säger Eldina.

LÖN, BEFORDRAN OCH ARBETSMILJÖ

Att granska löneskillnader är ett av de viktigaste områdena i förbundets jämställdhetsarbete.

"Vi har ett tydligt förhållningssätt som säger att vi särskilt ska kolla skillnader mellan könen i lönerevisionerna och har ombudsmän som är ute på arbetsplatserna och förhandlar. Det handlar om att kvinnor som ofta haft lägre ingångslöner ska komma i kapp", förklarar Eldina.

Hon lyfter fler viktiga frågor som facket behöver bevaka, så som tillsättning av chefs- och arbetsledartjänster där hon ser att besluten oftast gynnar männen. Gällande arbetsmiljö ger hon flera exempel på hur den inte är anpassad för kvinnor.

"De jättestora företagen har koll på att de måste ha omklädningsrum för tjejer och kvinnor, men det är fortfarande inte självklart. Detsamma gäller tillgången till hjälpmedel. Killarna har klarat sig bättre för att de är fysiskt starkare, men de har slitit ut sina kroppar snabbare med tunga lyft."

Där betonar Eldina att bättre hjälpmedel är någonting som gynnar alla, och inte bara kvinnorna.

ETT FEMINISTISK FACKFÖRBUND

IF Metall är ett feministiskt fackförbund och arbetet för jämställdhet sker även internt. Ett av deras kongressbeslut säger att det ska finnas minst 30 procent kvinnor på ledande positioner inom organisationen.



Bild från IF Metall

Det är så fint att vi har en handlingsplan som säger att så här ska vi jobba. Det är inte valbart utan det här kräver vi.

I Östergötland speglas den målsättningen i en jämn könsfördelning bland ledamöter i styrelsen och att en kvinna, Susanne Bergström, innehar ordförandeposten.

Fackets jämställdhetsåtagande sträcker sig utanför både det egna förbundet och arbetsplatserna:

"Som en del av vårt jämställdhetsarbete verkar vi för att mäns våld mot kvinnor upphör. Det är ett samhällsansvar vi tagit på oss och det gör att vi också diskuterar de frågorna ute på arbetsplatserna. Machokulturen och mäns våld mot kvinnor måste upphöra", förtydligar Eldina.

MENTORSKAP FÖR UNGA KVINNOR

Eldina hoppas att avdelningen fortsätter arbetet med mentorskapsprogram efter projektets slut.

"Vi behöver fler kvinnor i branschen, och vi behöver stötta dem så att de vill stanna kvar. Vi vet att om kvinnorna inte kommer ut på arbetsplatsen direkt efter gymnasiet så tappar vi dem. Därför tycker vi att det här initiativet är så bra, det är bland det viktigaste vi kan göra att arbeta med yngre som har hela livet kvar på arbetsmarknaden."

IF METALL är ett feministiskt fackförbund med cirka 15 000 medlemmar i Östergötland. Fackförbundet är verksamt inom flera sektorer av industrin, bland annat inom motorbranschen, plast-, läkemedels- och verkstadsindustrin.

För mer information om medlemskap och rådgivning, besök ifmetall.se/om-oss/vara-avdelningar/ostergotland



KVINNOR KÄNNER SIG MOTARBETADE REDAN I SKOLAN

BYGGNADS ÖST har varit med sedan början av projektet och dess ordförande, Richard Mellberg, menar att de tidigt var intresserade av projektets idé. Han var en av de som tydligt förespråkade ett deltagande för fackförbundet och vi har intervjuat honom om deras arbete med jämställdhet och hans egen roll i det arbetet.

Det är tydligt att Richard anser att hans roll som ordförande innebär ett särskilt ansvar för att driva jämställdhetsfrågor.



RICHARD MELLBERG
Ordförande, Byggnads Öst

"Jag ska vara en förebild och driva dessa frågor både på lokal, regional och central nivå. Jag ska säkerställa att jämställdhetsfrågorna inte hamnar i ett separat forum, utan det ska genomsyra all verksamhet."

Han lyfter även vikten av att fackförbundet motverkar diskriminering.

"Det handlar om att säkerställa att alla medlemmar behandlas rättvist på sina arbetsplatser, men också att man får lika möjligheter oavsett kön, etnicitet, ålder, funktionsvariation, eller religiös trosuppfattning."

FLERA BRISTER I KVINNORS ARBETSMILJÖ

Utmaningarna kopplade till olika villkor är dock som tydligast när det gäller kvinnor och mäns löner och arbetsmiljö. Fackförbundet arbetar enligt en likalön-princip och har arbetat målstyrt för att uppnå 5 procent kvinnor i branschen innan 2024. Tyvärr har målet inte uppnåtts och i dagsläget är det ungefär 4,2 procent kvinnor i branschen. Richard tillägger:

"Det positiva vi ser är att antalet kvinnliga studenter till byggprogrammen ökar. Men tyvärr händer det någonting under studietiden som gör att kvinnor inte kommer ut i arbete i samma utsträckning som männen gör."

Vad är då fackförbundets analys av varför kvinnliga yrkesstudenter inte kommer ut i arbete?

"Det handlar om gamla fördomar som lever kvar hos yrkeslärare och arbetsgivare. Det leder till att kvinnor känner sig motarbetade redan i skolan, och väl på praktiken möter de mer motstånd."

Ett typexempel är personalutrymmena, fortfarande 2025 finns inte separata omklädningsrum för män och kvinnor på en byggarbetsplats. Det kan bli en jättebarriär att komma ut på sin första praktik och behöva byta om i en gemensam bod. Det är en skandal att vi inte har fått bukt på det", säger Richard.

Även bland Byggnads medlemmar syns det att kvinnor söker sig bort från branschen efter att ha arbetat tre till fem år.

Bild från Näta inom Byggnads ►

"Det handlar om en osund kultur, man tycker att det är jobbigt med att det är så ojämnställt, och då söker man sig till andra sektorer", förklarar Richard.

I 2025 års avtalsrörelse driver Byggnads frågor som gäller krav på anpassade maskiner, handverktyg och kläder. Kraven är i hög grad kopplade till jämställdhet eftersom exempelvis handverktyg utvecklade för män leder till att kvinnor i högre utsträckning drabbas av vibrationsskador och kläder som passar är också viktigt för en säker arbetsmiljö.

SAMVERKAN OCH UTBILDNING

När det kommer till att skapa förutsättningar för en jämställd byggbransch lyfter Richard arbetet som gjorts med att utöka fokuset på jämställdhet och diskriminering i fackets utbildningar.

"För att få förändring måste alla förstå problembilden och även vara del av lösningen", betonar han.

En annan viktig aspekt som behöver stärkas är samarbetet med arbetsgivarorganisationerna.

"Det ligger i bådass intressen att få en jämställd bransch", säger Richard.

Richard tycker sig se positiva effekter av mentorskapsprogrammet.

"Jag tror att möjligheten till stöttning och vägledning har varit den stora vinsten i mentorskapsprogrammet. Det är någonting vi behöver arbeta mer med - att skapa kvinnliga förebilder och visa att det finns en framkomlig väg."

Jag tror att möjligheten till stöttning och vägledning har varit den stora vinsten i mentorskapsprogrammet. Det är någonting vi behöver arbeta mer med - att skapa kvinnliga förebilder och visa att det finns en framkomlig väg.

BYGGNADS ÖST är en regional avdelning av fackföreningen Byggnads, med cirka 6000 medlemmar i Östergötland, Nyköping, Vimmerby och Västervik. Byggnads organiserar arbetare inom bygg- och anläggningssektorn, liksom målare, grävmaskinister och VVS-montörer.

För mer information om medlemskap eller rådgivning, besök byggnads.se/regioner/ost



TRE KÄLLOR TILL INSPIRATION

Inom projektet **MENTORSKAP FÖR JÄMSTÄLLDHET** så samarbetade vi bland annat med skolor i Östergötland. Tack vare skolorna och dess elever och personal så har vårt projekt fyllts med erfarenheter, upplevelser, perspektiv och framförallt frågor och nyfikenhet kring arbetet med jämställdhet.



Praktiska Gymnasiet Norrköping

Praktiska Gymnasiet Norrköping är en yrkesinriktad gymnasieskola som erbjuder praktiska utbildningar med fokus på teori och verkliga arbetsmoment. Skolan har program inom bygg och anläggning, el och energi, fordon och transport, VVS och fastighet, försäljning och service, samt hotell och turism.

De erbjuder även introduktionsprogram till de som saknar gymnasiebehörighet, där de efteråt får möjlighet att komma in på ett nationellt program eller börja arbeta direkt efter avslutade studier.

Gymnasiet har ett nära samarbete med lokala företag och arbetsplatser, vilket ger eleverna möjlighet att genomföra delar av utbildningen hos arbetsgivare. Detta upplägg gör att eleverna får en direkt koppling till arbetslivet och goda möjligheter till anställning efter examen.



Anders Ljungstedts Gymnasium

Anders Ljungstedts gymnasium (ALG) är beläget i Linköping och har över 1200 elever och 220 anställda. Skolan erbjuder certifierade yrkesutbildningar inom flera nationella gymnasieprogram så som bygg och anläggning, el och energi, frisör och stylist samt VVS- och fastighetsprogrammet. På skolan finns även en anpassad gymnasieskola med fem olika inriktningar, introduktionsprogram för elever som saknar behörighet till ett nationellt gymnasieprogram, vuxenutbildningar och yrkeshögskoleutbildningar. ALG strävar efter att ge varje elev möjlighet att utvecklas maximalt utifrån sina förutsättningar. De har en bred mångfald av elever och utbildningsprogram där arbetsmiljön präglas av samarbete och gemenskap.

Curt Nicolin Gymnasiet

Curt Nicolin är en fristående, icke-vinstdrivande gymnasieskola i Finspång. Det ägs kollektivt av företag i Finspångs kommun som är verksamma inom industribranschen och erbjuder fyra olika program: industriteknik, vård och omsorg, el och energi samt teknikprogrammet. Dessutom finns TE4, ett fördjupande fjärde år på teknikprogrammet för de elever som vill avsluta studierna med en gymnasieingenjörsexamen. Curt Nicolin satsar på att ge eleverna en hög nivå av både teoretisk kunskap och praktisk erfarenhet, vilket gör att många får goda möjligheter till arbete direkt efter examen, eller möjligheten till vidare studier.



Pride
Kärleksveckan
Likabehandlingsplan
CN6-anda / CN6-anda
Klasskontrakt
Bemöta kränkningar/incidenter
Svara på "provokationer"
Externa föreläsare



MENTORSKAPS -PROGRAMMET

"...man är väldigt utsatt och många gånger har jag fått höra 'men du har ju skinn på näsan, så du klarar ju av det här.' Fast ska det vara så? Ska man behöva skinn på näsan? Det känns så viktigt att de [adepterna] får träffa kvinnor som jobbar inom industrin."

CAMILLA HALLENFORS

Sammanbyggnadsmontör, Saab

Lärdomar, tips och idéer

 Bild från Curt Nicolin Gymnasiet
Foto: Jonny Andersson

ATT SKAPA ETT EGET MENTORSKAPSPROGRAM

Ett mentorskap kan vara ett enkelt arbetssätt för att stötta och utveckla en adept genom samtal och erfarenhetsutbyte med en mentor med större erfarenhet. Inom vårt projekt bestod adefterna av yrkeslever inom bygg- och industribranschen och mentorerna av engagerade fackmedlemmar som arbetar inom desamma.

Även om mentorskapsprogram kan vara ett enkelt arbetssätt så är det viktigt att man utgår från och fokuserar på tre huvuddelar:

- TYDLIGA MÅLSÄTTNINGAR
- ÖMSESIDIGT ÅTAGANDE
- TRYGGHET OCH FÖRTROENDE

01

Tydliga målsättningar

Adeften är den som ska få styra de mål som en sätter upp för mentorskapsprogrammet medan mentor kan bidra med att utveckla eller konkretisera dessa mål. Utan att ha tydliga mål för vad en vill uppnå är det lätt att samtalen blir allmänna och inte så givande för just adeptens behov. Målsättningar bör klargöras direkt i början av samarbetet mellan adept och mentor men kan med fördel förändras eller förtydligas under mentorskapsprogrammets gång. Målsättningarna är individuella och kan därför vara allt från att bli stärkt i att lyfta saker på sin arbetsplats, få ökade kunskaper inom någon del av sitt yrke eller att få konkreta metoder för olika moment eller situationer du möter på arbetsplatsen.

02

Ömsesidigt åtagande

Det är viktigt att både adeften och mentorn är överens om vad en ska bidra med i mentorskapsprogrammet. För mentorn kan det vara att bidra med tid, erfarenhet och ibland kontakter som kan ge fler svar. För adeften är det viktigt att ta ämnena och frågorna på allvar, att verkligen ge dem tid och reflektion och att man också tar ansvar för att sätta sina egna målsättningar. Åtagande kan också kopplas till hur mycket tid som man förväntas bidra med under mentorskapsprogrammet och hur en ska kommunicera och genomföra sina träffar för diskussioner och erfarenhetsutbyten.

03

Trygghet och förtroende i samarbetet

Ofta ingås samarbetet med förtroende för varandra då båda parter har valt att delta i mentorskapsprogrammet. Därför är det viktigt att sätta upp förhållningsregler för att upprätthålla och stärka det förtroendet. Det kan till exempel handla om att man är överens om att samtalen och dess innehåll stannar mellan adept och mentor, och att man är öppen och visar att alla frågor är okej att diskutera utan att en dömer motparten.

Några andra faktorer som skapar förtroende:

- Man visar att man lyssnar, att en är intresserad, och om möjligt lyfter egna erfarenheter.
- Man visar att man är ärlig och öppen kring det som diskuteras och att det stannar mellan adept och mentor.
- Man visar engagemang genom att följa upp med frågor eller positiv respons och feedback.
- Man visar att man är pålitlig genom att hålla sig till överenskommelser, till exempel kring tid, förväntningar och hur en ska hålla kontakten.

På de kommande sidorna kan ni se vilka fyra teman som vi arbetat med i vårt mentorskapsprogram. De har vi tagit fram utifrån adepternas och mentorernas önskemål och erfarenheter. Dessutom har Byrån mot diskriminering, som ledde projektet, utifrån våra erfarenheter anpassat och skapat teman för mentorskapsprogrammet som vi vet kan vara viktiga att få diskutera och bearbeta kopplat till arbetslivet.

Du hittar mer information om hur du kan bygga ett mentorskapsprogram och metodmaterial för överenskommelser och diskussioner på diskriminering.se/mentorskap

Gällande strukturen kan det vara viktigt att ha en tydlighet i hur länge mentorskapet ska fortgå, med en tydlig start och ett tydligt slut. Där en som sagt sätter målsättningar i början av mentorskapet men att de kan förändras eller förtydligas under mentorskapets gång. På samma sätt som att mentorskapet som helhet kan behöva en tydlig struktur så kan även de enskilda träffarna för en hel arbetsgrupp eller adept och mentor bestämmas med framförhållning. Det kan också vara bra att träffarna följer ungefär samma struktur varje gång för att deltagarna ska känna sig trygga med frågor och diskussioner.

Under träffarna i vårt mentorskapsprogram så såg strukturen varje gång ut såhär:

UPPSTART

Återkoppling, reflektion och tankar sen sist, något som eventuellt ska redovisas sen sist? Och presentation av dagens träff.

TRÄFFENS ÄMNE

Genomgång av ämnet eller temat för träffen och den fakta och information en kan behöva ha för att kunna bearbeta och diskutera material och frågor.

ÖVNING OCH EXEMPEL

Övningar och exempel utifrån träffens tema som ger deltagare chansen att diskutera frågor och innehåll tillsammans.

EGNA SAMTAL ADEPT OCH MENTOR

Utifrån exempelfrågor eller egna funderingar och erfarenheter ska adept och mentor diskutera sina tankar och erfarenheter utifrån träffens tema och deras målsättningar.

YRKESIDENTITET

Yrkesidentitet är en viktig del av att se sig själv inom ett yrke och en bransch, att man känner att man passar in och får chans att bidra till arbetsplatsens uppgifter och mål.

vill skapa
gemenskap

Utifrån temat **YRKESIDENTITET** lyfter vi fyra centrala aspekter av sådant som hjälper en att skapa en yrkesidentitet och vad som kan skapa hinder för ens yrkesidentitet.

Två aspekter som hjälper dig att utveckla en yrkesidentitet i ditt arbete och på din APL är att du dels får delta i det praktiska arbetet och då får uppgifter som är anpassade efter din kunskapsnivå. Den andra aspekten innebär att du är involverad i alla situationer på arbetsplatsen och där accepteras precis som du är och ingår i gemenskapen.

Tyvärr kan vi även se två aspekter som istället hindrar dig från att utveckla en yrkesidentitet. Den första är att du inte känner stöd från någon på din nya arbetsplats. Det gäller både i att genomföra arbetsuppgifter men också i sociala situationer, under exempelvis luncher och raster. Den andra aspekten är känslan av att "känna sig fel" på

arbetsplatsen, den känslan kan göra att du inte känner att du har en framtid i yrket. Den känslan kan komma från både tydlig diskriminering men också nedsättande kommentarer, kränkande skämt eller jargong som kanske inte är lika tydligt att uppfatta.

Innehållet och kunskapen till vår träff med fokus på yrkesidentitet har vi hämtat från:

- Läromaterialet **Koll på jobbet** och häftet **Praktikant eller person?** som du båda kan hitta på diskriminering.se/projekt/koll-pa-jobbet
- Artikeln **Gendered Vocational Identities – Female Students' Strategies for Identity Formation During Workplace-Based Learning in Male-Dominated Work** av Lisa Ferm och Maria Gustavsson vid Linköpings universitet.

Temat och dess innehåll kopplar till examensmålen för yrkesprogrammen i Gy25!

📷 Bild från Curt Nicolin Gymnasiet
Foto: Jonny Andersson

ÖVNING

Yrkesidentitet

En övning som vi tagit fram under projektet och som vi använde i mentorskapsprogrammet vid temat yrkesidentitet har vi gett namnet **Den goda kollegan!**

Övningen går ut på att i olika steg reflektera över hur vi vill att en god kollega ska agera och vilka egenskaper vi vill att de ska ha. Övningen fortsätter sedan med steg som ifrågasätter om det verkligen går att säga att egenskaper eller ageranden är manliga och kvinnliga. Den avslutas sedan med diskussionen om varför vi ser stereotyper när vi tänker på vissa yrken istället för att se till de egenskaper som vi tidigare i övningen lyft fram som viktiga.

Syftet med övningen är att bryta ner könsstereotypa mönster över hur män och kvinnor är eller bör vara. Den ska också tydliggöra vilka egenskaper som är tillgångar inom just ditt yrke, för att du, oavsett vem du är, ska kunna känna att du bidrar till ditt yrke och din bransch.

Övningen tillsammans med diskussionsmaterial för adepter och mentorer utifrån temat hittar du på diskriminering.se/mentorskap



TIPS! Övningen kan både användas i blandade grupper i klassrummet eller på arbetsplatsen för att diskutera hur vi ser på vårt yrke och vilka som faktiskt får ta plats och ges erkännande. Det kan också användas inom just ett mentorskapsprogram eller separatistiska sammanhang för att kunna stärka varandra och tydliggöra vad just erfarenheter från gruppen har för betydelse inom yrket och branschen.

öppen
snäll



prestigelös

CITAT FRÅN MENTORER OCH ADEPTER

som deltog i mentorskapsprogrammet och som också gjort övningen

"Det är viktigt att ha en bra kontakt med handledaren och att våga fråga så mycket som möjligt."

rolig
Glad

"Bra att lyfta yrkesstolthet."

"Det är dags att förändra verkligheten vi lever i och fokusera på att vi alla är lika oavsett man eller kvinna."

"Det var kul den övningen där man skrev fördelar eller egenskaper hos tjejer och killar på arbetsplatsen. Den var väldigt givande och målade."

TRAKASSERIER OCH KRÄNKNINGAR

Risken att utsättas för trakasserier och sexuella trakasserier finns tyvärr inom alla yrken. Det är ytterst en fråga om makt och maktmissbruk som används av såväl anställda som chefer.

För att motverka problemet behöver arbetsgivare bli bättre på det förebyggande arbetet, agera när de får kännedom och utvärdera arbetet i samverkan med anställda.

Ytterligare en viktig del i att motverka problemet är att ge verktyg till den utsatta för att själv kunna agera, om den kan och vågar, samt ge kunskap om var det finns stöd. Vi vill även betona vikten av att alla som finns på en arbetsplats eller i skolan tränar på att gripa in när trakasserier sker – att agera istället för att falla in i en kränkande jargong eller bli en tyst åskådare.

Trakasserier och sexuella trakasserier är två former av diskriminering. De och övriga former kan du läsa mer om på s. 52-53.

På träffen övade vi på att säga ifrån mot kränkningar och trakasserier med hjälp av en **trestegsraket**.

③ RISKGRUPP

Över 50% av kvinnor i byggbranschen har någon gång blivit utsatta för sexuella trakasserier. Genomsnittet för kvinnor på arbetsmarknaden är 36%. Källa: **Trakasseribarometern 2022**

TRESTEGSRAKETEN

01

Säg vad som händer

"Du pratar om mig på ett sexuellt sätt."

02

Säg vad du tycker eller känner

"Det får mig att inte känna mig välkommen på jobbet och som att jag inte bidrar till våra uppgifter!"

03

Säg vad du vill ska hända och förändras

"Jag vill inte att du skämtar så om mig."

❖ ÖVNING

Trakasserier

I projektet har vi utvecklat en övning med spelmoment som kan användas tillsammans med filmen "Bängans Bygge" från **KOLL PÅ JOBBET**.

Övningen ger träning i att sätta ord på kränkningar vi bevittnar och att känna igen när de sker.

Bingobrickor med ord som på olika vis beskriver kränkningar eller fenomen delas ut till alla deltagare. Mentorerna och adepter börjar med att i små grupper reda ut vad de olika begreppen betyder och svarar på frågan: "Har ni exempel från arbetslivet kopplat till orden?"

Nästa steg är att se filmen "Bängans Bygge" och försöka få fyra i rad på sin bingobricka genom att observera och ringa in det som sker i filmen.

I slutet av övningen öppnas det upp för reflektion till varför många inte anmäler trakasserier till sin arbetsgivare och var en kan söka stöd för att stoppa trakasserier. Det är viktigt att påminna om vilka olika vägar till stöd som finns både i skolan och arbetslivet.

Syftet med övningen är att identifiera jargong som bidrar till otrygghet och exkludering i arbetslivet och påminna om hur individen kan agera när den själv eller en kollega blir utsatt.

Bingobrickan tillsammans med andra övningar och diskussionsmaterial för adepter och mentorer hittar du på diskriminering.se/mentorskap

Filmen "Bängans Bygge" från läromaterialet Koll på jobbet som du hittar på diskriminering.se/projekt/koll-pa-jobbet

📷 Övningens bingobrickor

FÖRBERED DIG PÅ ATT LEDA TRÄFFEN

Byrån har tagit fram en kort film som tydligt beskriver skyddet mot trakasserier och sexuella trakasserier. Som ledare eller lärare kan du förbereda tematräffen genom att titta på den. Filmen hittar du under **"Riktlinjer och rutiner mot trakasserier, sexuella trakasserier & repressalier"** på diskriminering.se/adab

🗣️ CITAT FRÅN MENTORER OCH ADEPTER

som deltog på träffen om trakasserier och kränkningar berättar vad de lärt sig eller tyckte om träffen.

"Att man ska våga stå upp för sig själv och andra."

"Bingot var bra."

"Viktigt med lagar och regler, vad de säger, och hur man ska kunna utnyttja dem."

"Jag förstod mina rättigheter bättre."

"Det är ett ämne som tyvärr känns viktigare än någonsin att prata om."

GÖRA SIN RÖST HÖRD

Att få göra sin röst hörd, få ta plats som den du är och att få påverka din egen arbetsplats och arbetssituation är viktigt. Både när du vill bidra och utveckla dig själv och arbetet men minst lika viktigt när du vill säga ifrån och kräva dina rättigheter.

Som en av adepterna i vårt mentorskapsprogram inom projekt uttryckte det:

"Jag tycker att det har varit bra att man har hört andras upplevelser, att man fått lära sig mer om hur man går till väga ifall något skulle hända. Så att man inte står där helt tafatt och inte vet vad man ska göra."

TIPS! Läs mer om två adepters upplevelser av mentorskapsprogrammet på sida 32.

Det betyder både att en kan stå upp för sina egna rättigheter men också bli en person som kan stötta andra som vill förändra något som de tycker är fel på arbetsplatsen.

UPPTÄCK MER!

Det finns liknande övningar som kan användas till andra målgrupper eller ge ytterligare inspiration till innehållet för en liknande mentorskapsträff.



FOKUS ARBETSPLATS

Jämställdhetsmyndigheten, [Gruppsamtal om härskartekniker och motstrategier](#)



FOKUS SKOLA

Friends, Guide – Lär dig känna igen och bemöta härskartekniker

Det är inte förrän vi känner igen hur makt kan tas ifrån oss som vi faktiskt kan påverka situationen. Då behöver vi både verktyg för att säga ifrån och chans att förbereda oss och öva på hur vi skulle kunna agera i sådana situationer.

Innehållet och kunskapen till vår träff med fokus **Att göra sin röst hörd** har vi hämtat från:

→ Läromaterialet **Koll på jobbet**, ett läromaterial som fokuserar på elever vid yrkesprogrammen inom gymnasieskolan, och som du kan hitta på: diskriminering.se/projekt/koll-pa-jobbet

✦ ÖVNING

Att göra sin röst hörd

En övning vi tagit fram under projektet och som vi använde i vårt mentorskapsprogram är övningen **En vanlig dag på jobbet?**

Övningen fokuserar på att synliggöra tillfällen då härskartekniker används på arbetsplatsen och ge deltagaren möjlighet att diskutera och bemöta det som sker. Den innehåller fem inspelade scenarion i radioteaterform. Det är fiktiva scenarion men de är framtagna utifrån vittnesmål om verkliga situationer. Varje scenario kan innehålla en eller flera härskartekniker eller annat kränkande beteende som deltagarna ska försöka känna igen och diskutera.

Syftet är att ge deltagare fasta utgångspunkter för diskussioner som bygger på verkliga upplevelser från den svenska arbetsmarknaden. Vår erfarenhet av att bygga diskussionerna på scenarion är att det gör deltagare mer delaktiga.

På så sätt kan de diskutera utan att de behöver presentera något de själva kommit på eller dela med sig av egna erfarenheter av att vara utsatt.

Utifrån frågor som passar in på alla scenarion och genom att exempelvis kunna spela upp ett scenario på en telefon så kan övningen genomföras med enkla förberedelser, som i verkstaden på ett yrkesgymnasium.

Övningen tillsammans med diskussionsmaterial för adepter och mentorer utifrån temat hittar du på diskriminering.se/mentorskap

TIPS! Övningen kan genomföras tillsammans med innehåll och övningar från läromaterialet Koll på jobbet eller som en fristående övning i samband med diskussioner kring makt, kön och härskartekniker både i skolan och på arbetsplatsen.

Jag lärde mig mer om strategier och att man inte inbillar sig, utan lita på magkänslan.



📍 Mentorsträff på Arbetets museum



Bild från Curt Nicolin Gymnasiet. Foto: Jonny Andersson

TEMA

ETT FÖRSTA STEG UT I ARBETSLIVET

Steget ut i arbetslivet är en del av att bli vuxen, och kan vara i form av ett sommarjobb, en lärlingstjänst, ett vikariat innan vidare studier eller en fast anställning inom ditt drömyrke. Oavsett hur du kliver in på arbetsmarknaden så är det viktigt att ha kunskap om dina rättigheter.

Var och en behöver slå vakt om sina rättigheter och även känna till sina skyldigheter i arbetslivet. Men det kan vara svårt att veta var en ska börja och vilka kunskaper vi fått med oss hemifrån eller vilken stöttning vi har i omgivningen varierar. Därför spelar skolan en viktig roll i att rusta oss för steget ut i samhället och arbetslivet.

Skolan kan i sin tur ofta få hjälp med att förmedla viktig information genom att bjuda in ett fackförbund. I fackförbundens skolinformation finns bland annat chans att få prata om anställningsvillkor, lönenivåer, fysisk och social arbetsmiljö, och det kan också finnas möjligheter att få lyfta egna frågor med personer som arbetar och har erfarenhet av just dessa frågor inom aktuella branscher.

Kunskap om våra rättigheter och skyldigheter på arbetsplatsen stärker både vår hälsa och välmående, vår ekonomi och våra chanser att påverka och tycka till.

För mer information om hur du kan ta hjälp av fackförbund och civilsamhällsorganisationer i ditt arbete med jämställdhetsfrågor kan du läsa under rubriken Vi är starkare tillsammans! i den här inspirationsskriften. Du hittar även kontaktuppgifter för att bjuda in skolinformatörer från LO:s olika fackförbund på lo.se/start/verksamhet/los_skolinformation

ÖVNING

Ett första steg ut i arbetslivet

En viktig aspekt av rättvisa arbetsvillkor är våra löner. Där finns det speciella lagar och regler som arbetsgivare måste förhålla sig till. De måste bland annat genomföra en återkommande lönekartläggning för att se hur lönenivåerna skiljer sig mellan män och kvinnor på arbetsplatsen.

En övning som du kan genomföra utifrån temat är övningen [Kunskap om lön och löneskillnader](#).

Syftet är att eleverna ska få kunskap om löneskillnader och lönediskriminering på den svenska arbetsmarknaden samt få verktyg att kunna undersöka om lönen en arbetsgivare erbjuder är rättvis.

Övningen går ut på att eleverna genom praktiska moment får uppleva hur lönenivåerna kan skilja sig även för likvärdigt arbete. Övningen

innehåller moment som låter deltagarna reflektera och diskutera vad som skapat dessa skillnader i lönenivåer och hur vi tillsammans kan arbeta för att skapa en mer rättvis och jämställd arbetsmarknad.

Denna och andra övningar som kopplar till arbetsvillkor hittar du i läromaterialet [Koll på jobbet](#) som du hittar på diskriminering.se/projekt/koll-pa-jobbet

TIPS! Detta tema och dess övningar kopplar även till centralt innehåll inom Samhällskunskap Nivå 1 (1a1/1a2 eller 1b) på gymnasiet!

TIPS! Fackförbunden kan ofta genomföra egna övningar som en del av deras skolföreläsningar, annars kan övningar likt denna användas i samband med fackförbundens skolinformation.

VI ÄR STARKARE TILLSAMMANS!

Genom att samarbeta mellan skola, fackförbund och civilsamhället kan vi alla få större kunskaper och ta del av fler perspektiv och erfarenheter.

📷 Bild från Curt Nicolin Gymnasiet. Foto: Jonny Andersson



Jämställdheten och könsnormer på arbetsmarknaden är ett område som vi inte kan förändra eller förbättra genom att arbeta med frågorna en och en. Det är ett problem som genomsyrar flera olika nivåer av svenska samhället och därför behöver vi hjälpas åt för att tillsammans öka jämställdheten.

Skolor och lärare kan uppleva att tiden inte räcker till eller att kunskaperna kring könsnormer eller jämställdhet inte är tillräckligt stor för att känna sig

trygg i klassrummet när en ska leda arbetet inom ämnet. Fackförbund kan uppleva att det är svårt att nå ut till alla skolor och få till långsiktiga samarbeten med elever och lärare. Medan ideella organisationer i civilsamhället kan sitta på stor kompetens och kunskap men samtidigt ha små resurser att organisera större och regelbundna insatser.

Genom att samarbeta och låta alla bidra utifrån sina förutsättningar kan arbetet med jämställdhet lyftas på olika nivåer och utifrån flera perspektiv.

Fackförbund inom LO, som till exempel IF Metall och Byggnads, erbjuder föreläsningar till yrkesprogram för att stärka elever inför deras yrkesliv. Föreläsningarna kopplar till flera olika yrkesämnen och centralt innehåll i samhällskunskap. Du kan bjuda in dem till en klass eller föreslå att de kan vara en del av ert eget mentorskapsprogram. Ni kan läsa mer och hitta kontaktuppgifter via lo.se/start/verksamhet/los_skolinformation

LO har även tagit fram en plattform för personer som börjar arbeta på sitt första jobb. Där kan du på egen hand läsa information och tips inför din första arbetsdag, läsa svar på vanliga frågor eller få kontaktuppgifter om du vill veta mer. Du hittar plattformen på kollpajobbet.lo.se

Organisationer inom civilsamhället har en stor bredd på sin erfarenhet och kan också ofta komma med kunskap och perspektiv som inte alltid finns med i andra sammanhang. Det kan handla om att en som lärare inte känner sig säker att hålla i ämnet eller att en vill bjuda in någon som har mer erfarenhet av att möta de som har frågor och vill diskutera erfarenheter. Dessa organisationer skulle kunna vara ett stöd i uppstarten av ett eget mentorskapsprogram, för att delta i någon av träffarna eller för att förbereda och stötta mentorerna som deltar.

300

Under 2024 nådde Byrån mot diskriminering ut till över **300 gymnasieelever** med sina kostnadsfria föreläsningar.

TIPS PÅ ORGANISATIONER ATT KONTAKTA

BRIS (BARNENS RÄTT I SAMHÄLLET)

Kan bidra med material och utbildningar på olika nivåer, både till dig som vuxen och för er som arbetar inom skolan. Upptäck mer på bris.se/for-vuxna

SVERIGES KVINNO- OCH TJEJJOURER

En kvinno- eller tjejjour har kompetens inom frågor kopplat till jämställdhet och kvinnors utsatthet i olika situationer. Dessutom har de ofta erfarenhet av att samtala om dessa frågor i olika sammanhang och möta personer som vill lyfta sina egna erfarenheter.

ROKS (Riksorganisationen för kvinno- och tjejjourer i Sverige), roks.se/fa-stod/hitta-en-jour

Unizon (Riksorganisation för över 140 idéburna och icke-vinstdrivna kvinnojourer), unizonjourer.se

SVERIGES ANTIDISKRIMINERINGSBYRÅER

En antidiskrimineringsbyrå har erfarenhet av att arbeta med all typ av diskriminering och hur minskade möjligheter och rättigheter kan påverka dig i ditt liv och ditt arbete. De kan ofta erbjuda material eller information som kan användas i ert arbete med jämställdhet.

Du hittar kontaktuppgifter till organisationen i ditt område på diskriminering.se/diskriminering/anvandbara-lankar

LÄRDOMAR FRÅN ETT MENTORSKAPSPROGRAM

Hur bygger man ett mentorskapsprogram som både engagerar och utvecklar? I det här avsnittet ger vi några exempel och tips på styrkor och lärdomar som vi tar med oss från vårt projektår där vi skapade ett mentorskapsprogram.

Vårt mentorskapsprogram pågick under fyra månader och bestod av:

EN INLEDANDE UTBILDNING med fokus på jämställdhet, arbetsmiljö och trakasserier för fackförbunden, däribland våra mentorer.

UPPSTARTSMÖTEN med möjliga adepter från yrkesutbildningar för att se vad de ville lyfta och veta mer om.

EN KICK-OFF med alla deltagare. Fokus på att lära känna varandra och hur strukturen för programmet kommer att se ut.

FYRA TRÄFFAR med presentationer och övningar, vardera med ett specifikt tema.

ENSKILDA SAMTAL för adepter och mentor mellan varje träff.

AVSTÄMNING OCH FEEDBACK utifrån varje träff.

Mentorskapsprogrammet har varit begränsat av en tidsram. Vi önskar att den hade kunnat vara längre, vilket skulle ha skapat bättre förutsättningar till att bygga relationer, till reflektion och för att kunna utveckla samtalen. Det skulle också ha möjliggjort för målsättningarna att kunna växa och förändras. För er som vill starta ett eget mentorskapsprogram skulle vi rekommendera en period på 6–12 månader med utrymme för en APL-period.

8,6
AV 10



Vi ställde frågan:

"Jag skulle rekommendera andra elever på yrkesgymnasier att delta som adepter i ett liknande mentorskapsprogram?"

Genomsnittet för adepternas svar på frågan var 8,6 på en skala 1-10.

LÄRDOMAR

- Elever som inte haft APL innan programmet kände sig mer trygga och stärkta inför den första perioden, medan de med mer erfarenhet kunde delta i mer nyanserade diskussioner och dela erfarenheter. För att dra nytta av båda effekterna föreslår vi ett mentorskapsprogram fördelat innan och efter en längre APL-period, exempelvis under vårterminen i årskurs 2 och höstterminen i årskurs 3 för våra samarbetskolor.
- Mentorerna efterfrågade mer förberedelse för att vara mentorer, särskilt gällande att kunna leda samtal och att bemöta och stödja utifrån olika ämnen. Att träffas fler gånger för att diskutera vanliga frågor och mentorskapets roll hade kunnat öka deras trygghet och ge mer självförtroende i rollen.
- Ett verktyg i en sådan förberedelse hade kunnat vara material från civilsamhället, som till exempel BRIS samtalsguider eller information från en tjejjour, och även att diskutera vilken betydelse- och hur stöttning sker i de egna nätverken inom fackförbunden.
- Efter träffarna fick varje mentor och adepter diskussionsfrågor som stöd för sina samtal, något som vissa upplevde som begränsande medan andra kände att de hjälpte till att öppna upp samtalen. Det kan vara viktigt att komma överens om hur samtalen ska genomföras; om de ska vara helt öppna, följa en struktur utifrån frågor eller om frågor ska fungera som stöd vid behov.
- Adepterna hade blandade åsikter om att träffas tillsammans utanför skolan. Vissa kände sig mer hemma på skolan och mötte därför mentorerna där för de enskilda



📷 Mentorsträff på Arbetets museum

samtalen. Andra uppskattade istället att lämna skolmiljön för att delta i träffarna, det gav en känsla av att det var "på riktigt", istället för att det skulle kännas som en vanlig lektion.

- Deltagarna i mentorskapsprogrammet rangordnade våra fyra teman efter intresse och vikt, där trakasserier och kränkningar var det mest uppskattade och ansågs viktigast. De övriga tre vi arbetade med ansågs också viktiga men på en mer likvärdig nivå, där hälskartekniker och att göra sin röst hörd lyftes extra av just adepterna.
- Övningar och aktiviteter som inte nödvändigtvis är direkt kopplade till mentorskapsprogrammets teman kan fortfarande bidra positivt. Vi genomförde bland annat avslappningsövningar med fokus på stresshantering och besökte Jobbcirkus, en utställning på Arbetets museum i Norrköping.

SJUKT COOL OCH HÄFTIG IDÉ

Bland programmets sju mentorer fanns **CAMILLA**, **EMMY** och **EMELIE**. Vid den avslutande träffen för mentorer och adepter bad vi dem att dela med sig av sina erfarenheter och berätta varför de ställde upp som mentorer.

Emmy utbildar sig till ställningsbyggare och när hon började sin utbildning 2022 var det bara ett fåtal kvinnor i Sverige som var verksamma i yrket. Det är ett arbete som ställer vissa krav:

"Man behöver gilla att vara ute, vi är ute 90 procent av tiden, och du får inte vara för kort. Jag är en och sjuttio, och tycker att min längd är emot mig många gånger. Du måste gilla att vara ute och gilla att röra på dig, för det är väldigt fysiskt", förklarar Emmy.

**Camilla är anställd som sammanbyggnads-
montör på Saab**, idag arbetar Camilla dock heltid med fackliga uppdrag.

"Det var inte meningen först och sen så vart det att man blir mer och mer intresserad."

Emelie är snickare och så här ser hon på sitt yrke.

"Bygger tak och garage just nu, men det är lite varierat. Men oftast så hamnar jag på fingrejer och det, har jag kommit fram till nu, är inte riktigt min grej. Jag tycker inte det är så kul att sätta golvlist och så. Jag tycker att det är roligare att vara ute och kötta lite... hamra."

När de får berätta varför de ställde upp som mentorer i mentorskapsprogrammet beskriver Emelie hur hon tidigare stöttat kvinnor inom branschen:

"Det var väl främst för att jag har haft tjejer som tytt sig till mig [...], och framför allt så hade jag hoppats att det skulle ha varit lite mentorskap till mentorn, få lite verktyg till att hantera kommande situationer. Och sen bara för att det låter som en så bra, sjukt cool och häftig idé, det är ju en jättegod tanke i hela projektet."

Camilla lyfter i stället att hon verkligen ser behovet av att det behövs arbeta med frågorna:

"För att jag har ju varit i industrin sen 2011 och jag tycker det har varit väldigt olika men det har varit ganska tuff miljö [...] man är väldigt utsatt och många gånger har jag fått höra "men du har ju skinn på näsan, så du klarar ju av det här." Fast ska det vara så? Ska man behöva skinn på näsan? Det känns så viktigt att de [adepterna] får träffa kvinnor som jobbar inom industrin."

Emmy avslutar med att hon vill vara med i arbetet för att locka fler tjejer:

"För jag tycker det är viktigt att det kommer in fler tjejer i branscherna, och att de kan få stöttning, de som känner att de behöver det."

De tre mentorerna lyfter behovet av att också nå ut till killar genom att informera om machonormers negativa påverkan på arbetsmiljö vid besök i yrkesklasser.

Ett förslag för att förbättra mentorskapsprogrammet är att låta mentorer och adepter följs åt under längre tid, särskilt med träffar både innan och efter APL-perioden i årskurs 3. Då skulle man kunna prata mer utifrån erfarenheter på jobbet menar Emelie:

Emelie med sina adepter



"De [adepterna] vet regelmässigt hur man ska göra men man vet ju själv att när man är i det personligen så är det inte så logiskt längre, man känner sig trasslad och trasig och bara 'Vem ska jag vända mig till? Vad ska jag göra?' så det är bra att få grunderna och bli påmind."

Emmy har ett medskick till de som motarbetats på sina arbetsplatser:

"Stå på er, det är ju tragiskt att det ska behövas men är det det ni vill göra så fortsätt! Det är okej att byta arbetsplats för att du ska må bra, det är inte ett nederlag bara för att någon får dig därifrån. Ge inte upp, testa en annan firma. Det finns alltid fler!"

Man är väldigt utsatt och många gånger har jag fått höra "men du har ju skinn på näsan, så du klarar ju av det här." Fast ska det vara så? Ska man behöva skinn på näsan?

OM DET HÄNDER NÅGOT SÅ ÄR MAN INTE ENSAM

Inne i måleriverkstan på Anders Ljungstedts gymnasium i Linköping lär sig **KIMBERLY** och **AMELIA** färdigheter som spackling, grundning, målning, tapetsering och dekoration. Båda går Bygg- och anläggningsprogrammet och har valt inriktningen Måleri.

"Jag tycker mest om grovarbetet. Att liksom riva och spackla och så där. Jag är inte så jättemycket för att sitta och pilla med små detaljer", säger Amelia.

Kimberly beskriver varför hon valde Bygg- och anläggning:

"Jag kände att jag ville ha något praktiskt att göra, inte bara sitta och läsa ämnen. Utan faktiskt göra någonting också. Så det blev bygg. Och sen valde vi inriktning i ettan på gymnasiet. Och då var det måleri som föll mig mest i smaken."

På frågan om hur en framtida arbetsplats bör vara så lyfter båda värdet av gemenskap:

"Du vill ju inte komma till en arbetsplats och känna att du liksom inte kan prata med någon eller känna dig utanför", säger Kimberly.

Amelia framhåller också vikten av ett säkerhetstänk:

"...det är ju ändå en farlig bransch. Allt inom bygg kan ju gå fel om man inte är försiktig. Så det jag tycker är viktigt är att de är noga på arbetsplatsen med att säga liksom, **rör dig inte där** eller **var försiktig när du gör det där**."

De blivande målarna har båda deltagit i Mentorskap för jämställdhet där de haft Malin Andersson från fackförbundet Byggnads som mentor.

"Jag tycker det har varit skönt att hon jobbar inom måleri. Det blir ju att om man har frågor då kan man ju ställa dem, för att hon har ju erfarenheter. Det har varit skönt att ha någon som vet saker vi kanske inte vet", säger Kimberly.

En sådan sak var när Malin berättade att APL:en är roligare än skolan.

"Det var ganska skönt att höra. Ja, som du vet har jag och många andra haft ångest inför APL:en", berättar Kimberly.

"Jag tycker att det har varit bra att man har hört andras upplevelser, att man fått lära sig mer om hur man går till väga ifall något skulle hända. Så att man inte står där helt tafatt och inte vet vad man ska göra. Och sen har det varit skönt att bara kunna ventilerat", säger Amelia.

Både Kimberly och Amelia tycker att de lärt sig mycket genom mentorskapsprogrammet. Härskartekniker och var en kan få stöd var två särskilt uppskattade teman från träffarna.



"Jag tycker att det har varit bra att man har hört andras upplevelser, att man fått lära sig mer om hur man går till väga ifall något skulle hända."

📷 Mentorn Malin beskriver fackets arbete för adepterna Kimberly och Amelia

"...händer det något så är man inte ensam, och nu vet man mer hur man ska gå tillväga, vem man ska kontakta och så. Jag har lärt mig mycket om allting", säger Amelia.

Delarna om arbetsmiljö och normer har enligt tjejerna varit mer djupgående än vad de haft i skolan. Kimberly resonerar kring varför det varit skillnad:

"De [lärarna] har väl kunskaper men säkert inte lika mycket. Det är ju ingenting de gör på sin fritid att läsa om diskriminering och normer och så."

Till andra yrkeselever vill Kimberly skicka med en uppmaning:

"Om man får chansen att vara med på något sådant här så tycker jag att man ska ta den!"



**AMELIA
ENGSTRÖM**
Adept



**KIMBERLY
NILSSON**
Adept



"Våga! Våga vara jobbig, ställ jobbiga frågor. Både som elev, men även som framtida kollega. Vill vi ha en mångfald så måste vi arbeta för den, det får inte finnas grupper som känner sig undanskuffade eller mindre värda. Dra dig inte för att vara den jobbiga kollegan."

PETER BERGSTRAND-GRANATH
Yrkeslärare, Curt Nicolin Gymnasiet

KUNSKAP OCH PERSPEKTIV

Om diskriminering och jämställdhet

📷 Bild från Curt Nicolin Gymnasiet
Foto: Jonny Andersson

UTANFÖRSKAP OCH EN STÄNDIG BEREDSKAP FÖR KRÄNKNINGAR. DETTA ÄR MINORITETSSTRESS.

Normer genomsyrar vårt samhälle. De kan både vara bra och ge oss struktur, men de kan också exkludera och skapa diskriminering utifrån fördomar. Att leva med vetskapen om att du när som helst kan bli exkluderad eller diskriminerad tär på dig.



Illustration framtagen inom projektet ADAB för att representera en muslimsk kvinna som exkluderas av sina arbetskamrater.

Begränsande normer uttrycks i exkluderande språk eller handlingar som leder till att personer som inte passar in i majoritetens förväntningar känner att de inte kan vara sig själva. Detta leder till att vissa personer bär med sig en konstant oro över att få negativa kommentarer eller på olika sätt straffas för att inte passa in i normen. Detta skapar en kronisk, medveten eller omedveten, känsla av utanförskap, vilket kallas för minoritetsstress. Denna stress kännetecknas av en känsla av maktlöshet eftersom det står utanför individens kontroll att förändra. Det handlar om maktpositionen som minoriteten har i relation till majoriteten – normerna tenderar att gynna majoriteten vilket gör att de även är djupt rotade och svårföränderliga.

Ett konkret exempel på hur minoritetsstress påverkar individers vardag går att hämta från Jämställdhetsmyndighetens rapport Ogiltig frånvaro för jämställdheten (2023:16) som speglar hur könsnormer påverkar yrkesutbildningar med en överrepresentation av män. Det visar hur minoriteten, i detta fall kvinnor, hamnar i en sämre maktposition inom utbildningen där de saknar samma förutsättningar som majoriteten, vilket även sedan följer med till arbetsplatsen. Som exempel

utgör 97% av Sveriges elektriker män, vilket skapar en utbildnings- och arbetsmiljö där 'manliga' normer dominerar, med 'manliga' förväntningar på hur en klasskamrat eller kollega bör vara. Det leder till att kvinnor inom sådana branscher upplever minoritetsstress – att de bedöms utifrån exkluderande normer, inte hör hemma där eller att deras identitet är normbrytande.

Denna 'manliga' jargong som normen skapar leder till mikroaggressioner - små, upprepade kommentarer eller handlingar riktade mot minoriteten som förstärker dess känsla av utanförskap. Kommentarer behöver inte vara illa menade, men blir påminnelser om hur minoriteten avviker från normen. Inom fysiskt krävande yrken kan det handla om att kvinnor får sin fysiska styrka ifrågasatt, att det inte finns verktyg eller kläder anpassade för kvinnor eller att det inte finns uppdelade omklädningsrum. Mikroaggressioner kan ske medvetet eller omedvetet, men oavsett ger de en negativ inverkan på individers psykiska hälsa. Därför är det viktigt att öka kunskapen om minoritetsstress.

För att skapa en inkluderande miljö behöver vi kunna identifiera när vi själva eller någon annan är påverkad. Vanliga beteendemönster att vara vaksam på är exempelvis att dölja sin egen identitet, förminska av känslor, internalisering av kränkningar eller ett försök till anpassning in i den rådande normen. Här är det viktigt att tillhandahålla socialt stöd, oavsett om en själv är del av minoriteten eller inte. Det kan även hjälpa med separatistiska rum – platser där bara minoriteten får utrymme att dela med sig av sina erfarenheter. Det ger möjlighet till återhämtning för individen, vilket är särskilt viktigt då minoritetsstress påverkar såväl människors inlärning som arbetsförmåga och psykiska hälsa. I förlängningen skadar detta samhället genom sämre folkhälsa, minskad produktivitet och förlorad kompetens eftersom vi inte får ta del av människors fulla potential.

48,5%

Nästan varannan utlandsfödd i Sverige utsatt för rasism (av 4000 slumpmässigt rekryterade svenskar mellan 18 och 74 år).

Källa: Data för Demokrati i rapporten Kampen om värderingarna (Expo, 2022)



INTERNALISERING: att du själv börjar utgå från de begränsande normerna du upplever och därför behandlar gruppen du själv tillhör dåligt eller diskriminerande.

DÖLJA SIN EGEN IDENTITET: Du lyfter inte sådant som är viktigt för dig eller sådant som skiljer dig från normen.

FÖRMINSKANDE AV KÄNSLOR: Du tänker t.ex. att du är för känslig och inte borde ta så illa upp eller sådant som alltid varit viktigt för dig lyfter du inte alls.

ANPASSA TILL DEN RÅDANDE NORMEN: Du skämtar lika grovt, använder samma hårda jargong eller vill till och med vara värre för att "passa in".

MOA ORRE: VI LYCKAS BEHÅLLA MÅNGA KVINNOR I BRANSCHEN FÖR ATT VI HAR DET HÄR NÄTVERKET

DRABBAS ERA MEDLEMMAR AV MINORITETSSTRESS?

"Det bevittnar man nästan varje träff som vi har. Vi pratar om det men kanske inte använder just begreppet minoritetstress."

Moa förklarar hur stressen byggs upp:

"För att man hela tiden behöver jobba lite extra hårt eller motbevisa många män att vi också kan eller att vi är duktiga på vårt jobb."

Moa beskriver också andra strukturella problem som kan förstärka minoritetsstress som exempelvis att kvinnor i nätverket nekats anställning på grund av att de är ensamstående föräldrar.

VILKA POSITIVA EFFEKTER HAR NÄTA?

"Näta är ett tryggt rum där man kan få dela erfarenheter, få prata av sig eller spy av sig om man nu vill det. Vi brukar ta väldigt mycket tid till att bara låta folk få prata. För man märker att många är i behov av ett tryggt rum där man kan dela erfarenheter med några som förstår på ett annat sätt."

Moa lyfter flera positiva effekter så som stärkt självförtroende, kunskap om hur en kan agera vid diskriminering och att det skapas personliga



MOA ORRE ÄR AKTIV I NÄTA, NÄTVERKET FÖR KVINNOR I BYGGNADS

YRKE: Betongare

AKTUELLT JUST NU: Att armera och gjuta till fyra nya broar för biltrafik.

kontakter så att den som har en särskild tuff dag på jobbet kan ringa någon i nätverket för stöd.

"Många gillar ju sitt jobb och vi lyckas behålla många kvinnor i branschen för att vi har det här nätverket."

På grund av att de ser hur viktigt det trygga rummet är så har Näta bjudit in HBTQ+ personer till Näta. Moa förklarar att en mindre minoritet i branschen förmodligen har än större behov av det som Näta erbjuder.

JENNY HELGE: DET FINNS UTRYMME ATT PRATA

DRABBAS ERA MEDLEMMAR AV MINORITETSSTRESS?

"Det skulle jag nog säga. Vi dras väl lite med tron att kvinnor och män inte klarar av samma jobb."

En form av diskriminering som de kvinnliga medlemmarna tvingas förhålla sig till är sexuella trakasserier. Jenny berättar att i rum med bara kvinnor är det många som vittnar om sexuella trakasserier på sin arbetsplats.

"Väldigt lite rapporteras dessutom och de få som vänder sig till chefer får inte alltid ett bra bemötande utan det förminsas. [...] Så man kan ju förstå att vi inte är så jättebra på att öka delen kvinnor som jobbar hos oss."

Jenny tror också att sexuella trakasserier är en anledning till att kvinnor söker sig till andra arbetsplatser eller branscher om de kan.

VILKA POSITIVA EFFEKTER HAR KVINNONÄTVERKET?

"Det finns utrymme att prata", säger Jenny och tillägger att talutrymmet för kvinnor saknas i andra möten där män tar mer plats. Hon lyfter även att deltagarna i nätverket stöttar varandra samt att deras träffar innehåller uppskattade utbildningar.

Många kvinnliga medlemmar kommer generellt inte till möten som facket bjuder in till men de kommer till kvinnonätverkets aktiviteter. Där skapas

en kännedom om olika personer som sedan kan leda till nomineringar och påverka andra delar av fackförbundet.

"I vår klubbstyrelse så är vi fler kvinnor än män faktiskt. Det är ju för att vi har jobbat med det här länge", förklarar Jenny.

Jenny framhåller vikten av att lyfta de frågor som behandlas i kvinnonätverket, som exempelvis samtal om jargonger eller en föreläsning från kvinnojouren, i rum där män är närvarande. Så att män medvetandegörs och frågorna inte får fortsätta att vara "kvinnofrågor".



JENNY HELGE ÄR AKTIV I IF METALLS KVINNONÄTVERK

YRKE: Svetsare som arbetar heltid fackligt
AKTUELLT JUST NU: Lönekartläggningar och andra uppdrag inom facket.

ARBETSMARKNAD OCH SKOLA TILLSAMMANS FÖR FRIA VAL!

Idag säger vi till våra barn och unga: "Du kan bli vad du vill!" Men ändå är dagens arbetsmarknad könskodad och vår valfrihet existerar inte i praktiken. Vad beror det på?

Vi kan idag se att vår arbetsmarknad är uppdelad och att vi väljer yrken utifrån förväntningar kopplat till kön. Det visar sig genom hur vissa yrkeskategorier är tydligt mans- eller kvinnodominerade. Vi kan också se att det i flera branscher inte finns samma möjligheter för män och kvinnor att nå lika långt och utvecklas i sina karriärer. Dessutom vittnar uppdelningen av olika arbetsuppgifter och arbetsområden inom ett yrke eller en bransch om att det även där finns påverkan eller val utifrån kön.

Detta kan medföra att vi inte ger alla i samhället samma chans att utveckla sin karriär, eller att vi utifrån kön förväntas arbeta i olika sektorer som innebär olika grad av bra arbetsmiljö och villkor. Samtidigt kan vi se att samhället skulle kunna förlora kompetens och resurser enbart utifrån att alla inte uppfattar eller uppmuntras till att fler branscher kan passa dem. Och inte minst, hur påverkar dessa könsnormer inom olika branscher den jargong, öppenhet och arbetsmiljö som finns inom olika yrken, och hur påverkar det de personer som faktiskt vill arbeta inom dessa yrken men som tillhör den rådande minoritetsgruppen?

Precis som nämnts tidigare behöver vi arbeta med jämställdhet på flera nivåer för att vi ska kunna förändra könsnormers inverkan på utbildning och arbetsmarknad, så att vi i förlängningen får fria

val i praktiken och inte bara i teorin. Vi behöver arbeta tillsammans för att förändra både för den enskilda personen, förändra förutsättningar på företagen och i skolorna och genom lagstiftning genomföra förändringar på samhällsnivå.

När vi möter barn och unga måste vi försöka möta dem utifrån deras intressen och förmågor och inte värdera dem utifrån hur de passar in i vad som är typiskt manligt eller kvinnligt. Elever kan ofta nedvärdera sina egna förmågor eller se dem som mindre intressanta om de inte ser dem som "rätt" förmågor eller kunskaper. Till exempel kan vi se skillnader i hur tjejer och killar värderar och ser på sina förmågor kopplat till naturkunskap, matte och teknik, respektive humaniora och språk.

Nu kopplade vi inte ett ämnesområde till ett specifikt kön, men ändå gjorde du kanske en koppling själv?

Detta kan vi motverka genom att till exempel informera, uppmana och vägleda inom vilka yrken som finns, speciellt med hänseende till att elever har olika förutsättningar och förebilder i hemmet och i sin vardag utanför skolan.

Vi måste gemensamt också värdera och arbeta med lika villkor på samma sätt oavsett bransch. Vi ser att branscher och utbildningsval ofta

rangordnas i en hierarki och att det kan ta sig uttryck i skillnader både inom finansiering och hur stark reglering kring arbetsmiljö som finns i olika branscher. På samma sätt som vi tillsammans måste arbeta för att inte könskoda ämnen och förmågor inom skolan måste vi även skapa mer inkluderande arbetsplatser och arbetsmiljö. För att vi ska kunna skapa starka och trygga yrkesidentiteter inom vår bransch behöver vi låta alla delta på samma premisser. Genom att påtala diskriminering och sexuella trakasserier eller hur vi inte låter alla delta i den sociala gemenskapen kan vi få flera att känna sig som en del av yrket. På så sätt kan vi minska utsattheten och stressen för de som tillhör en minoritet på arbetsplatsen och vi visar också att det är tillåtet att inte följa normen utifrån maskulinitet eller femininitet.

Då kommer vi på lång sikt också kunna förändra synen på olika branscher att de är tydligt könskodade som manliga eller kvinnliga.

Bild från Curt Nicolin Gymnasiet.
Foto: Jonny Andersson

Genom att också öka chanserna för alla att kunna göra karriär och få en bra löneutveckling kan vi också bidra till att utjämna könskodade yrkesbranscher. Till exempel ser vi att fler kvinnor går in i mansdominerade branscher än män in i kvinnodominerade, det skulle kunna förklaras med sämre lönenivåer och arbetsvillkor inom tydligt kvinnokodade branscher.

Genom att skapa en mer jämställd arbetsmarknad kan vi också skapa fler förebilder för barn och unga att kunna se sig själva genom när de gör sina utbildningsval!

KÄLLOR

Jämställdhetsmyndighetens rapporter

2022:4 Val efter eget kön

2023:16 Ogiltig frånvärde för jämställdheten

Hur påverkar dessa könsnormer inom olika branscher den jargong, öppenhet och arbetsmiljö som finns inom olika yrken?





Bild från Curt Nicolin Gymnasiet. Foto: Jonny Andersson

YRKESLÄRAREN HAR ORDET

VÅGA VARA JOBBIG!

Så skapar vi en
jämslälld arbetsplats

PETER BERGSTRAND-GRANATH är yrkeslärare vid det industritekniska programmet på Curt Nicolin Gymnasiet i Finspång. Han är en av de som vi samverkat med och utbildat i projektet, och i den här intervjun får vi en inblick i de utmaningar som han, hans kollegor och deras elever möter i arbetet med jämställdhetsfrågor.

EN MANSDOMINERAD BRANSCH

På det industritekniska programmet är kvinnor fortfarande i klar minoritet, både bland lärare och elever, precis som branschen i stort. Enligt Peter påverkar detta vilka som söker sig till utbildningen.

"När vi väl lyckas locka hit tjejer så möts de bara av män i stort sett. Då blir det svårt för dem att våga öppna upp sig och ta för sig."

Samtidigt ser han att både skolor och företag har blivit bättre på att hantera problemen. Ett tydligt exempel är hur företag tidigare kunde sakna omklädningsrum för kvinnor under deras APL-period, något som nu ofta åtgärdas så fort det uppmärksammas. Företagen är mer medvetna idag.

"Så som vi jobbar med våra ägarföretag, med utbildning av yrkeslärare, och med handledarutbildningarna - där är utbildningen grundbulten i hur vi gör det. Där lyfter vi de här frågorna, att det är viktigt att jobba med dem mjuka värderingarna också."

UTMANINGEN

Även om medvetenheten ökat ser Peter en utmaning i att få jämställdhetsarbetet att genomsyra hela organisationen.

"Jag tror att det är lätt att få med cheferna, men det är svårt att få det att rinna nedåt inom organisationerna. Det stannar oftast hos någon mellanchef och så rinner det inte hela vägen ned."

Peter ser en förändring i hur frågorna hanteras i skolan och i arbetslivet, men menar att det fortfarande finns en kultur inom industrin som är förankrad i gamla normer. Där är han tydlig med att jämställdhetsarbetet är en central del av hans roll som yrkeslärare.

"Mitt ansvar är jättestort. Dels för att vi har de lagarna vi har i Sverige, om att vi ska vara ett jämställt land, men det är också mitt jobb att utbilda personer i minoritet så att de vet om sina rättigheter."

En viktig del är att involvera eleverna själva. Men det skapar utmaningar. Vissa, särskilt unga män, ifrågasätter jämställdhetsarbetet.

"Det ska finnas en elevdemokrati. Det är deras utbildning. Men man märker ju bland eleverna att pendeln börjar svänga. Vissa tycker att de här frågorna är irrelevanta och där får vi sitta med speciellt unga män som inte riktigt fattat varför det här är viktigt."

FRAMTIDEN

Inför framtiden önskar Peter ett starkare samarbete mellan skolan och arbetslivet. Mentorsbapsprogrammet ser han som en viktig del av lösningen.

"Jag skulle vilja jobba vidare med det här och själv bygga upp ett eget litet nätverk. Jag hoppas och tror att kvinnorna som gått en sådan här utbildning [och som nu är ute i arbetslivet] själva ser nyttan av ett sånt här mentorsbapsprogram."

Slutligen skickar Peter med en uppmaning till både yrkes elever och deras framtida kollegor:

"Våga! Våga vara jobbig, ställ jobbiga frågor. Både som elev, men även som framtida kollega. Vill vi ha en mångfald så måste vi arbeta för den, det får inte finnas grupper som känner sig undanskuffade eller mindre värda. Dra dig inte för att vara den jobbiga kollegan."

NÄR HÖGT I TAK BEGRÄNSAR – MACHOKULTURENS PRIS

På många mansdominerade arbetsplatser ses en rå jargong som en del av gemenskapen – något som sker 'med glimten i ögat' och där det är 'högt i tak'. Men bakom denna humor kan en machokultur gömma sig, en kultur som inte bara begränsar och exkluderar utan som också kan ha skadliga effekter för såväl individer som organisationer. För vad händer när det som uppfattas som skämt i själva verket blir en outtalad norm och en tyst förväntan på anpassning?

Vad är macho?

För att förstå varför vissa jargonger är så djupt rotade så måste vi först förstå begreppet macho. Sexualupplysaren Marco Vega beskriver det som **en social identitet** – en förväntan på hur en man bör vara, se ut och agera, som bygger på tre förväntningar:



FYSISKA ATTRIBUT

En man ska vara stark, ha pondus och utstråla kraft.



KÄNSLOR

En man förväntas vara hård, trygg och kapabel, men ska undvika att visa känslor som betraktas som "feminina".



PRESTATION

En man ska vara handlingskraftig, orädd och kunnig.

Vad är machokultur?

Filosofen Judith Butler menar att identitet är performativt, vilket innebär att det skapas och upprätthålls i vår kontakt med andra människor, i sociala sammanhang. Det är här begreppet kultur kommer in. **När en grupp av människor delar samma uppfattning om vad det innebär att vara macho, genom gemensamma förväntningar, värderingar eller liknande, så har en machokultur skapats.** Detta sker omedvetet, och eftersom den bygger på oskrivna regler så blir den också en norm.

Jargonger

Språket spelar en central roll i att upprätthålla dessa normer. **Inom byggbranschen, där över 90% av arbetstagarna är män, har en jargong vuxit fram som premierar och lyfter macho-idealet.**

Enligt rapporten **Sila Snacket** används skämt och kommentarer som ofta balanserar på gränsen mellan vad som är acceptabelt eller inte. Syftet sägs vara att stärka gemenskapen, ofta med en humoristisk underton, men i praktiken kan det skapa en exkluderande miljö – särskilt för dem som inte passar in i normen, så som kvinnor, icke-binära, homosexuella, eller andra minoritetsgrupper.

Mer än bara ord

Det skapar negativa konsekvenser på såväl individ- som samhällsnivå. Det kan ha fysiska konsekvenser – på arbetsplatser där machokulturen dominerar har studier visat att risktagande ökar, i enlighet med att vara djärv, stark och modig, vilket leder till fler arbetsplatsolyckor. Det skapar även en miljö där psykisk ohälsa ökar, eftersom enskilda personer känner att det måste anpassa sig till ideal som få kan nå upp till. **På en samhällsnivå bidrar machokultur till homofobi, sexism och ett bristande känslomässigt välmående.** Män som lever inom dessa normer kan ha svårare att söka hjälp för psykisk ohälsa, uppleva lägre självkänsla, och i vissa fall utveckla destruktiva beteendemönster. Att vara tydligt normavvikande, som kvinna eller HBTQIA+, skapar än mer påtagliga konsekvenser inom en machokultur.



Så förändrar vi kulturen

En kulturförändring tar tid, men den är nödvändig. När "högt i tak" innebär att alla röster får höras – utan att någon tystas av normer eller exkludering – har vi skapat en arbetsplats som verkligen är öppen för alla.

Att bryta en machokultur kräver ett aktivt arbete på flera nivåer:

LEDARSKAPET SÄTTER TONEN

Chefer och arbetsledare måste tydligt markera vad som är acceptabelt språk och beteende.

UTBILDNING OCH KUNSKAP

Genom att sprida medvetenhet kan normer förändras över tid.

INDIVIDER TAR ANSVAR

Att aktivt våga ifrågasätta jargong och sätta gränser.

STRUKTURELLA FÖRÄNDRINGAR

Tydliga riktlinjer och policys på arbetsplatsen bidrar till en tryggare arbetsmiljö där alla kan känna sig inkluderade.



Bild från Curt Nicolin Gymnasiet. Foto: Jonny Andersson

INTERSEKTIONELLA PERSPEKTIV

INTERSEKTIONALITET HANDLAR OM ATT SE HELA BILDEN FRÅN ALLA VINKLAR.

När vi pratar om diskriminering är det viktigt att ha med sig ett intersektionellt perspektiv. Att ha ett intersektionellt perspektiv innebär att vi erkänner att alla personer har olika livserfarenheter och därför även olika förutsättningar. **Men vad innebär det egentligen?**

Det kan finnas många olika aspekter som påverkar hur vi identifierar oss själva och vilka hinder eller möjligheter det skapar i vardagen, även om vi tillhör samma minoritetsgrupp. Inom ramen för mentorskapsprogrammet har fokuset legat på könsdiskriminering inom mansdominerande yrken- och yrkesutbildningar. På sådana platser, där det finns en stor majoritet av män, så får kvinnor generellt sämre förutsättningar och möjligheter att verka - yrkesidentiteten är så starkt kopplad till en manlig könsnorm att det kvinnliga ses som avvikande.

Att tillämpa ett intersektionellt perspektiv innebär att synliggöra att kvinnor inom mansdominerade yrken är utsatta utifrån sitt kön men att de också har andra förutsättningar eller olika bakgrund som påverkar eller förvärrar utsattheten. Vissa har en annan etnisk bakgrund än normen, vilket medför att de även kan utsättas för rasism. Andra kanske har någon form av funktionsnedsättning, vilket kan innebära att delar av arbetsmarknaden inte är tillgängliga. Det kan även handla om funktionsnedsättningar som inte är direkt synliga för andra personer, så som NPF-diagnoser eller dyslexi, som skapar större utmaningar för individer.

Diskrimineringsombudsmannens (DO) rapport **Berättelser om utsatthet (2023:1)** tar upp flera exempel där diskriminering baserat på kön och etnicitet samspelar, vilket är en av de vanligaste kombinationer av diskrimineringsgrunder. Som exempel nämns en anmälan där en polsk kvinna blivit uppsagd för att "... 1) hon som kvinna inte passar för och inte klarar uppgifterna; och 2) hennes efternamn inte låter svenskt, vilket skulle vara en nackdel i hennes arbete" (DO 2023:1, s. 37).



För unga kvinnor inom mansdominerade branscher innebär detta att förutsättningarna, och utmaningarna, ser olika ut beroende på bakgrund, funktionsnedsättning, klasstillhörighet, etnicitet, eller andra identiteter.

Det här exemplet visar hur komplex diskriminering kan vara och varför det är viktigt att ha ett intersektionellt perspektiv – hon avviker från normen på fler än ett sätt, vilket ökar hennes risk att utsättas för diskriminering.

Intersektionalitet handlar om mer än att bara addera enskilda diskrimineringsgrunder. **Grunderna samspelar för att skapa nya, specifika situationer av utsatthet, som bara kan förklaras och förstås på en mer komplex nivå.** Att förstå intersektionalitet handlar om att se hela bilden – att förstå att diskriminering aldrig sker utifrån en enda faktor. För unga kvinnor inom mansdominerade branscher innebär detta att förutsättningarna, och utmaningarna, ser olika ut beroende på bakgrund, funktionsnedsättning, klasstillhörighet, etnicitet, eller andra identiteter. Det är därför viktigt att aktivt arbeta för en inkluderande skol- och arbetsmiljö, oavsett vem du är. Det handlar om att ifrågasätta normer, synliggöra hinder och säkerställa att alla får samma möjligheter. Först då kan vi skapa en rättvisare och mer jämlik skola och arbetsmarknad som gynnar oss alla.



**KOLL
PÅ JOBBET**

Denna bok tillhör:

STÖD FRÅN BYRÅN

"Att motverka diskriminering handlar om kunskap och vi på Byrån arbetar på flera olika sätt för att låta alla få tillgång till kunskap. Kunskap om dina rättigheter och skyldigheter, kunskap om hur du kan stärka dina rättigheter och kunskap om hur du kan stötta andra. Det är din rättighet att inte bli diskriminerad och din skyldighet att inte diskriminera!"

RICKARD JOHANSSON

Projektledare, Byrån mot diskriminering i Östergötland

Resurser och rådgivning

KOLL PÅ JOBBET

Du som vill rusta elever inför APL (arbetsplatsförlagt lärande) har mycket att hämta från projektet **KOLL PÅ JOBBET**. Det startades för att möta de behov som yrkesgymnasier har av material som är anpassat till dess särskilda förutsättningar och utmaningar.

📷 Läromaterial, Koll på jobbet



**KOLL
PÅ JOBBET**

KOLL PÅ JOBBET drevs av Byrån mot diskriminering 2018 till 2021, finansierat med medel av Allmänna arvsfonden. I samverkan med yrkesgymnasier i Östergötland genomfördes intervjuer med elever på yrkesprogram som visade att många utsatts för situationer som kan vara svåra att hantera under sin APL. En del hamnar på arbetsplatser med dålig arbetsmiljö där det råder en sexistisk, rasistisk och/eller homofobisk jargong. Då är det viktigt att känna till sina rättigheter, veta vem en kan vända sig till eller att ha verktyg för att själv kunna stå upp för sina rättigheter.

LÄROMATERIAL

På Byråns hemsida hittar du läromaterialet **KOLL PÅ JOBBET** – ett praktiskt läromaterial för att ge yrkeselever kunskap om diskriminering och rättigheter i arbetslivet. Övningarna i materialet lyfter ämnen som är relevanta för elever på yrkesprogram och kan dessutom användas i skolans övergripande värdegrundsarbete.

I materialet finns två filmer som tar upp utmaningar och situationer elever kan möta. Båda filmerna baseras på intervjuer med elever och lärare på följande yrkesprogram; Bygg och anläggning, El och energi, Fordon och transport, Hantverk, Restaurang och livsmedel samt Vård och omsorg.



📷 Stillbild från filmen "Bängans Bygge"

BÄNGANS BYGGE

Hur är det att vara ung och ny på en arbetsplats där det råder en sexistisk och homofobisk machojargong? I filmen får du följa Lisa och Peter som gör APL på byggfirman Bängans Bygge. Redan första dagen möts de av en tuff jargong, och det blir tydligt att Lisa och Peter blir bemötta på olika sätt.

Filmen blir en ingång till att diskutera olika jargonger, åskådarrollen och vems ansvar det är att se till att en inte utsätts för kränkningar på arbetsplatsen. Övningar för klassrummet finns fritt att ladda ned från diskriminering.se/projekt/koll-pa-jobbet

KOLL PÅ LAGEN

Byrån har även skapat ett material med quiz, filmer, reflektionsövningar och fall som berör vardagsjuridik, bland annat flera lagar inom arbetslivet. Upptäck mer på kollpalagen.se/ovningar/lagar-pa-jobbet

Där finns till exempel filmen "Vägen in" där vi får följa Adam som söker jobb och ställs inför ett dilemma när arbetsgivaren frågar om belastningsregister. Materialet togs fram med stöd från Arvsfonden.

**KOLL
PÅ LAGEN**



📷 Stillbild från filmen "Vägen in"

DET ÄR DIN RÄTTIGHET ATT INTE DISKRIMINERAS

Diskriminering innebär att du blir sämre behandlad än någon annan, inte på grund av vad du kan eller dina betyg, utan på grund av egenskaper som du inte kan påverka.

DISKRIMINERINGSLAGEN (2008:567, DL)

skapades för att skydda individer från diskriminering i situationer där någon har makt att påverka deras möjligheter och rättigheter. Lagen skyddar oss i arbetslivet, i skolan och i olika delar av samhällslivet, så som tillgång till tjänster, bostäder, hälso- och sjukvård samt i kontakt med myndigheter.

Lagen är utformad för att skydda grupper som löper högre risk att utsättas för diskriminering och omfattar sju diskrimineringsgrunder. De vanligaste anmälningarna som Byrån och Diskrimineringsombudsmannen (DO) tar emot rör diskriminering som har samband med etnicitet eller funktionsnedsättning, ofta inom skolan eller arbetslivet.



Illustration framtagen inom projektet ADAB för att representera mikroaggressioner.

De sju diskrimineringsgrunderna som omfattas av lagens skydd:

1. ETNICITET - Hudfärg, nationalitet eller folkgruppstillhörighet.

2. FUNKTIONSNEDSÄTTNING - En varaktig begränsning i fysisk, psykisk eller kognitiv förmåga.

3. KÖN - Det juridiska könet som finns i dina dokument. I Sveriges nuvarande lagstiftning innebär detta kvinna eller man.

4. KÖNSIDENTITET OCH KÖNSUTTRYCK - Handlar om hur en person identifierar sig och uttrycker sitt kön, där grunden skapades för att skydda de som bryter mot normens förväntningar gällande kön.

5. RELIGION OCH ANNAN TROSUPPFATTNING - Innefattar världsreligionerna buddhism, hinduism, judendom, kristendom och islam. Den innefattar även ateism, uppfattningen om att en högre makt inte existerar, och agnosticism, uppfattningen om att det inte går att veta.

6. SEXUELL LÄGGNING - Innefattar homosexualitet, bisexualitet och heterosexualitet.

7. ÅLDER - Innebär uppnådd livslängd, men kom till för att skydda framför allt yngre och äldre individer.

Diskriminering finns i olika former.

Lagen definierar även flera former av diskriminering: direkt- och indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier, och bristande tillgänglighet.

DIREKT DISKRIMINERING innebär att någon behandlas *direkt* sämre på grund av en diskrimineringsgrund - exempelvis när en arbetsgivare väljer att inte anställa en person endast på grund av deras kön eller etnicitet. **INDIREKT DISKRIMINERING** sker när en regel, som verkar neutral på ytan, i själva verket missgynnar vissa grupper. Ett exempel är krav på 'perfekt svenska' i en jobbannons för ett jobb som inte kräver det.

TRAKASSERIER och **SEXUELLA TRAKASSERIER** är beteenden som kränker någons värdighet kopplat till en diskrimineringsgrund eller har en sexuell karaktär. Här finns två centrala begrepp: *tolkningsföreträde* - att endast den utsatta kan avgöra om något är trakasserier - och *upplysningskyldighet* - att den som blir utsatt ska informera den som trakasserar om att det upplevs som kränkande, så länge det inte är uppenbart att det rör sig om kränkningar.

BRISTANDE TILLGÄNGLIGHET innebär att en verksamhet inte gör nödvändiga anpassningar så som ramper, hörselslingor, eller andra hjälpmedel som gör det möjligt för alla att delta på lika villkor.

Lagen ger även skydd mot **REPRESSALIER**, vilket innebär att ingen får bestraffas eller ska få negativa konsekvenser för att ha anmält diskriminering eller påtalat att exempelvis en arbetsgivare bryter mot lagen.

Aktiva åtgärder

Enligt diskrimineringslagen har arbetsgivare både en skyldighet att förhindra diskriminering och att agera om de får kännedom om att den förekommer. Utöver detta krävs också ett förebyggande arbete, vilket innebär att ha tydliga rutiner mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier samt att genomföra aktiva åtgärder för att identifiera och minska risken för diskriminering.



Antidiskriminering för arbetsgivare med Byrån

I Byrån mot diskriminerings material **ADAB** förklaras aktiva åtgärder i filmen "**Vad är aktiva åtgärder?**" I materialet finns konkreta exempel på hur arbetsgivare kan bidra till en mer inkluderande arbetsmiljö, med särskilt fokus på att förbättra villkoren för muslimer på arbetsplatsen inom ramen för det lagstadgade ansvaret med aktiva åtgärder.

Ta del av material från ADAB: diskriminering.se/adab



AKTIVA ÅTGÄRDER är ett arbete som ska ske löpande i fyra steg, där alla får delta och som dokumenteras under arbetets gång.

DET HÄR ÄR BYRÅN MOT DISKRIMINERING I ÖSTERGÖTLAND

Byrån mot diskriminering i Östergötland (Byrån) är en av Sveriges 18 antidiskrimineringsbyråer som arbetar för mänskliga rättigheter med fokus på att motverka diskriminering.

Byrån verkar i hela Östergötland och vi har vårt kontor i Norrköping. Byrån är en ideell förening som är politiskt och religiöst obunden. Både privatpersoner och organisationer kan bli medlemmar och stödja vårt arbete för mänskliga rättigheter och mot diskriminering.

KOSTNADSFRI HJÄLP VID DISKRIMINERING

Om du har upplevt diskriminering eller blivit utsatt för särbehandling kan du vända dig till Byrån för stöd. Vi erbjuder gratis juridisk rådgivning, stöd och medling. Våra utredningar sker i samråd med dig som berörs, och vi arbetar under tystnadslöfte. Om vi inte är rätt instans ser vi till att vägleda dig till någon som kan hjälpa dig vidare.

FÖREBYGGANDE ARBETE

Vi arbetar aktivt för att sprida kunskap om diskriminering och påverka opinionen. Genom utbildningar vänder vi oss till allmänheten, skolor, myndigheter, företag och organisationer för att öka medvetenheten och förebygga diskriminering. Vi arrangerar även aktiviteter och evenemang för att lyfta viktiga frågor och uppmärksamma särskilda temadagar.

VAD ÄR SKILLNADEN MELLAN DO OCH BYRÅN?

Diskrimineringsombudsmannen (DO) är en statlig myndighet med uppdrag att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Byrån samarbetar med DO genom kunskapsutbyte och utveckling av arbetet mot diskriminering, men vi är en helt fristående organisation. En viktig skillnad mot DO är att Byrån inte omfattas av offentlighetsprincipen.

Det betyder att den som kontaktar oss kan vara anonym, och vi har ingen skyldighet att lämna ut handlingar kopplade till våra diskrimineringsärenden, exempelvis till journalister.

UTVECKLING AV ARBETET MOT DISKRIMINERING

Utöver vår ordinarie verksamhet driver Byrån tidsbegränsade projekt för att utveckla och stärka vårt arbete mot diskriminering. Ett exempel är projektet Mentorskap för jämställdhet, som syftar till att främja jämställdhet inom utbildning och arbetsliv.

Kolla gärna in våra pågående projekt och initiativ på vår hemsida, diskriminering.se

OM DU ELLER NÅGON I DIN NÄRHET UTSÄTTS FÖR DISKRIMINERING...

01

SÄG IFRÅN!

Prata med din chef, lärare eller fackförbund. Om det känns svårt att agera ensam, ta stöd av andra.

02

ANMÄL!

Vänd dig till en lokal antidiskrimineringsbyrå, Diskrimineringsombudsmannen eller ditt fackförbund för hjälp och vägledning.

03

ENGAGERA DIG!

Gå samman med kollegor eller klasskamrater som har liknande erfarenheter, eller engagera dig i en organisation som arbetar för mänskliga rättigheter. Tillsammans gör vi skillnad!

04

LÄR DIG MER!

Ta reda på dina rättigheter och skyldigheter. Du har rätt att inte bli diskriminerad – och en skyldighet att inte diskriminera andra.

VÄLKOMMEN ATT HÖRA AV DIG TILL OSS PÅ

BYRÅN MOT DISKRIMINERING I ÖSTERGÖTLAND!

Telefon: 011-10 71 31 | E-post: info@diskriminering.se

För fler kontaktvägar besök: diskriminering.se/kontakt

BOR DU UTANFÖR ÖSTERGÖTLAND?

Det finns 18 antidiskrimineringsbyråer runt om i Sverige. Kontakta din lokala antidiskrimineringsbyrå! Besök diskriminering.se/diskriminering/anvandbara-lankar för att hitta kontaktuppgifter.

**VI VILL VISA ATT
JÄMSTÄLLDHET
ÄR MÖJLIGT, OM
VI HJÄLPS ÅT!**

**MENTORSKAP
FÖR JÄMSTÄLLDHET.**