

# #hurärdehososs

**jämställdhet**

**mångfald**

**inkluderande**

**arbetsplats**

## Instruktion

- Visa pdf-filen i Adobe Acrobat.
- För att visa ett kort i taget och bläddra fram och tillbaka mellan korten: I huvudmenyn i Adobe Acrobat välj "Visa" och därefter "Helskärmsläge".
  
- Det här är ett smakprov med 5 av de 25 diskussionskortet. Läs mer om kortleken #hurärdethososs (den finns på flera olika språk) på [www.hurardethososs.se](http://www.hurardethososs.se)

## Instruktion till diskussionskortet

- Diskutera i grupp om 3-5 personer.
- Välj en diskussionsledare. Ni kan ha samma diskussionsledare hela tiden, eller rotera vem som är diskussionsledare.
- Diskussionsledaren väljer ett kort och läser påståendet längst upp på kortet.
- Ni andra i gruppen kommenterar/reflekterar var och en kring påståendet. Vill du inte säga något så står du över.
- När ni gått laget runt är ordet fritt för diskussion kring det som kommit upp. Men håll denna diskussion kort.
- Gå vidare och läs texten.
- Diskutera de avslutande frågorna.
- Ha fokus på arbetslivet och arbetsplatsen i diskussionerna. Sväva inte i väg med utläggningar om hur du själv eller andra har, eller har haft, det i privatlivet.
- Se till att alla kommer till tals. Alla har ansvar för detta.
- Diskussionsledaren bestämmer när diskussionen ska avslutas.
- Diskussionsledaren väljer ett nytt kort.

## **Detta med jämställdhet och mångfald kommer att lösa sig när den yngre generationen anställs.**

Jämfört med när tidigare generationer var unga, är dagens unga mer kunniga om jämställdhet och mer vana vid mångfald, t ex när det gäller etnisk bakgrund och sexuell läggning. Men detta är ingen garanti för jämställdhet och mångfald på arbetsplatser i framtiden. De unga skolas in i kulturen på våra arbetsplatser när de börjar jobba. Om inte vår kultur präglas av jämställdhet och mångfald är det stor risk att de nyanställda anammar den rådande kulturen istället för att driva en förändring. Eller så slutar de om vår kultur inte motsvarar deras värderingar och förväntningar.

- Utsätter vi vår verksamhet för några risker om vi inte jobbar med jämställdhet och mångfald? Fundera på frågan både utifrån verksamheten och internt på arbetsplatsen.

## 2

## Könsblandade grupper fungerar bättre.

Ja, forskning visar att en jämnare könsfördelning i en grupp ger positiva effekter på grupprocesser och mer positiv interaktion i gruppen, vilket i sin tur ger bättre prestationer i gruppen. Många har också rapporterat att arbetsklimatet, effektiviteten och kvaliteten förbättrats. Dessa effekter gäller både när kvinnor kommer in i mansdominerade grupper, och när män kommer in i kvinnodominerade grupper.

- Hur ser det ut på vår arbetsplats och inom organisationen? Finns det många arbetsgrupper som är blandade, eller är det vanligast att grupper är antingen kvinnodominerade eller mansdominerade?
- Vad ger detta för effekter?
- Borde vi göra några förändringar?

## Det är kandidatens kompetens som styr när vi rekryterar.

Det är inte säkert. Forskning visar att ofta sker rekrytering enligt gamla mönster, i våra egna nätverk och inte sällan anställer vi kopior av oss som redan är anställda.

Omedvetet. Vi ser det som en riskminimering att välja det kända framför det okända. Men vad innebär detta för risker på lång sikt?

Rätt kompetens för ett jobb kan vara kunskap, utbildning, erfarenhet, men också sådant som att vara drivande, kommunikativ, kontaktskapande, kreativ eller att ha ledarförmåga. Det är ofta en fördel om nya medarbetare också tillför kunskaper och perspektiv som verksamheten saknar.

- Hur är det hos oss? Rekryterar vi som vi alltid gjort?
- Vad är "rätt kompetens" i vår arbetsgrupp?
- Strävar vi efter att få in nya/kompletterande erfarenheter och perspektiv vid nyrekryteringar?

## Hos oss får alla sin röst hörd.

En förutsättning för att ta till vara människors kompetens och idéer är att de blir lyssnade på. Detta är också viktigt för att skapa engagemang och delaktighet. Vi har alla ett ansvar att vara delaktiga, men också att se till att andra får och kan komma till tals. Vi ska lyssna aktivt på varandra, och säkerställa att vi har ett "tryggt" klimat, där vi kollegor vågar dela med oss av våra tankar och perspektiv.

- Hur är det hos oss? Är det så att vissa hörs mer och får mer respekt? Om ja, finns det en koppling till hur länge man varit anställd, vilken funktion man verkar i, ålder eller kön?
- Får vissa ämnen alltid mer utrymme än andra? Vilka ämnen får mycket utrymme? Vilka får för lite utrymme? Vilka konsekvenser får detta?
- Hur "tryggt" är vårt klimat? Kan man lägga fram oprövade idéer och tankar utan att riskera att t ex bli förlöjligad?

## Det finns kvinnligt och manligt ledarskap.

Nej, forskning visar att kön inte påverkar chefers lämplighet eller egenskaper. Förutom i ett avseende: män är mer riskvilliga. Däremot påverkar det var man är chef. Jämförelser mellan mans- och kvinnodominerade verksamheter i offentlig sektor visar att chefer i kvinnodominerade verksamheter har fler underställda, sämre ekonomiska resurser, mindre tillgång till administrativt stöd och medarbetarna har sämre möjligheter till karriärutveckling. Detta är ett svårare chefsuppdrag med sämre förutsättningar, oavsett chefers kön.

Forskning visar också att kvinnor och män som är ledare i samma organisation, oftast agerar på liknande sätt i likadana situationer. Men ändå uppfattas de olika av sina underordnade.

- Har vi olika förväntningar på kvinnor och män som är chefer? Om ja, när/i vilka situationer? Vad leder det i så fall till?