

KRAFTKVINNORNAS GUIDE

Stöd i jämställdhetsarbete!



2021
KRAFTKVINNORNA



KRAFTKVINNORNAS GUIDE

KRAFTKVINNORNA är en förening och ett nätverk som bildades 2015 med syfte att synliggöra och lyfta kompetenta kvinnor i energibranschen och samtidigt motverka bilden av att det är brist på erfarna kvinnor i vår bransch. Vi har som uttalat mål att öka andelen kvinnor i ledningsgrupper och styrelser i energisektorns bolag och organisationer. Med fler kvinnliga förebilder i ledande positioner, kommer även fler kvinnor att attraheras till branschen.

För att synliggöra kvinnor i energisektorn tillgängliggöra Kraftkvinnorna en lista över kompetenta kvinnor i energibranschen, till nytta för såväl rekryterare som media, konferensarrangörer och andra som söker efter energikompetens. Listan begränsas inte till våra medlemmar, utan ska vara en inventering av kompetens i branschen. Vi riktar även ljuset mot branschens kvinnounderskott genom att driva debatt, föreläsa och uppmärksamma beslutsfattare på situationen. För att lyfta inspirerande förebilder utser vi årligen Året Kraftkvinna.

Denna guide är framtagen av nätverket Kraftkvinnorna. Guiden togs fram genom att nätverket delade erfarenheter och kunskap inom jämställdhetsarbete med varandra i ett antal workshops som hölls 2020. Dessa workshops har dokumenterats och utgör räden i detta dokument. Guiden är inte heltäckande men bidrar input till energibranschens jämställdhetsarbete.



INNEHÅLL

1. KOM IGÅNG MED JÄMSTÄLLDHETSARBETET!.....	3
1.1 FÖRÄNDRINGSSTEG I FÖRÄNDRINGSARBETE	4
1.2 FRAMGÅNGSFAKTORER I FÖRÄNDRINGSARBETE.....	5
2. JÄMSTÄLLD ARBETSPLATS OCH ARBETSMILJÖ	6
2.1 ARBETSPLATS.....	6
2.2 ARBETSMILJÖ.....	6
3. ATT REKRYTERA JÄMSTÄLLT.....	7
3.1 FÖRBEREDANDE.....	7
3.2 KOMMUNIKATION.....	7
3.3 INTERVJUER/URVAL:	8
3.4 ORDVAL VID REKRYTERING.....	8
4. HÄRSKARTEKNIKER	9
4.1 OSYNLIGGÖRANDE	9
4.2 FÖRLÖJIGANDE	9
4.3 UNDANHÅLLANDE AV INFORMATION.....	9
4.4 DUBBELBESTRAFFNING	9
4.5 PÅFÖRANDE AV SKULD OCH SKAM	9
5. ATT DRIVA JÄMSTÄLLDHETSARBETE	10
5.1 UTGÅNGSPUNKTER FÖR ATT DRIVA JÄMSTÄLLDHETSARBETE:	10
5.2 INTEGRERA JÄMSTÄLLDHETSARBETE I MÅL OCH KPI:ER:	10
6. ÖVNINGAR.....	11
6.1 VÄRDERINGAR.....	11
6.2 TÄNK TVÄRT OM!	11
6.3 RESPEKTRAPPAN	12
6.4 NORMENS ÖGA	13



1. KOM IGÅNG MED JÄMSTÄLLDHETSARBETET!

Att utvecklas till en jämställd organisation tar tid. Var inställd på att det kommer att behövas ett förändringsarbete – och förändringsarbete gör ont och kan ta tid.

1. Nuläge: Se sanningen i vitögat, utbilda dig/din organisation och gör en nulägesanalys.
 - ♀ Var befinner organisationen sig?
 - ♀ Använd gärna respekttrappan där resp. person kan placera in sig - Var befinner jag mig? Min grupp?
 - ♀ Samla in data och underlag: är vi så jämställda som vi tror?
 - ♀ Se sanningen i vitögat!
2. Kartlägg invändningar
 - ♀ Kartlägg vilka invändningar som kan dyka upp från olika intressenter. Ofta har olika intressenter olika typer av invändningar - ni behöver hitta alla för att kunna ge svar och motargument. Inte förrän alla invändningar har fått ett svar kan förändringsarbetet börja.
3. Målbild: Sätt upp en gemensam önskad målbild och sätt kvantitativa mål
 - ♀ Kartlägg målet
 - ♀ Vad vill vi uppnå?
 - ♀ Fundera över nästa steg: Vad betyder det? Vad ska vi göra?
4. Gör en aktivitetsplan
 - ♀ Omsätt mål till handling
 - ♀ Utbilda organisationen
 - ♀ Genomför värderingsövningar och strukturerade diskussioner (se tips nedan)
5. Följ regelbundet upp målen och kalibrera i aktivitetsplanen.
 - ♀ Använd gärna SMARTa mål för att följa upp, mål ska vara:
 - ♀ Specifika
 - ♀ Mätbara
 - ♀ Accepterade
 - ♀ Realistiska
 - ♀ Tidsatta
6. Ta fram och hitta goda exempel i organisationen
7. Fortsätt att utbilda dig/organisationen
8. Följ upp! Följ upp! Följ upp!

Tips för vidare läsning rekommendationer i litteratur och poddar etc.:

https://www.energiforetagen.se/globalassets/dokument/kompetensforsorjning/verktogslista-for-inkludering_graftsamling.pdf



1.1 Förändringssteg i förändringsarbete

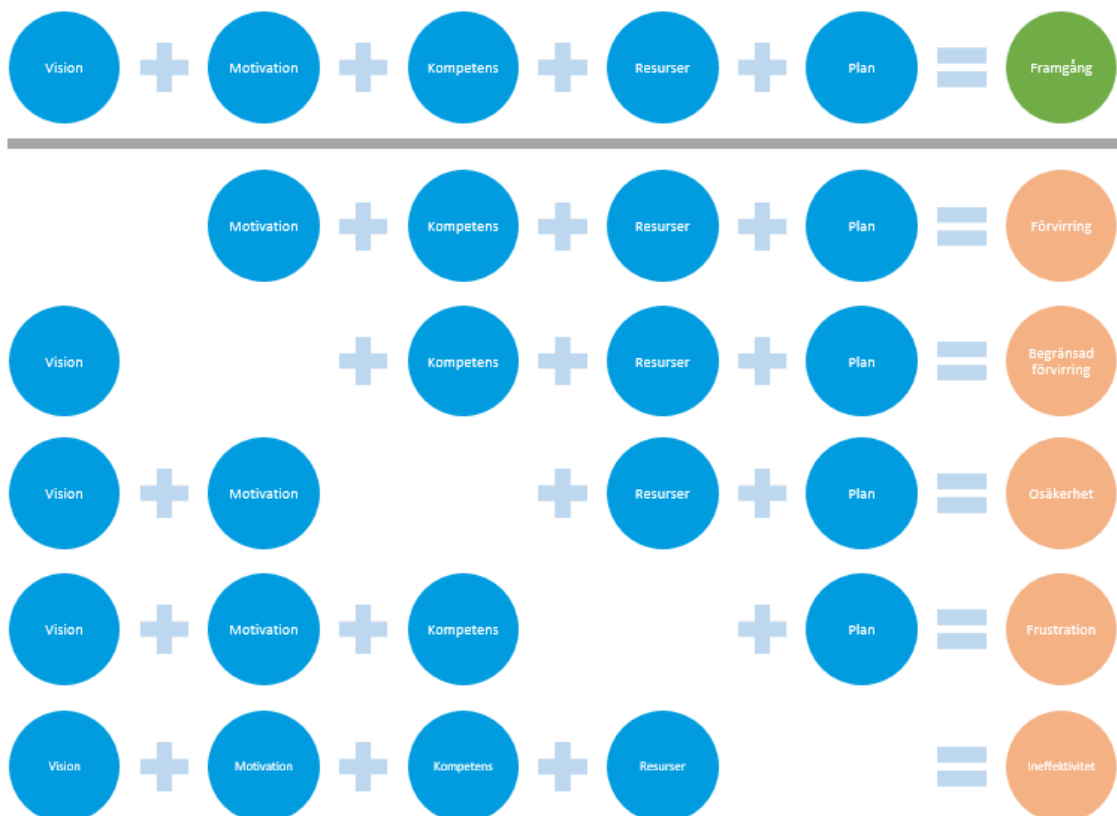
Att genomgå förändring innebär ofta ett en rad olika faser i individens eller gruppen attityder måste bemötas. Använd trappan nedan för att identifiera var din grupp befinner sig för att lättare kunna möta och bemöta invändningar mot förändring.





1.2 Framgångsfaktorer i förändringsarbete

För ett lyckat förändringsarbete är det viktigt att gruppen har rätt förutsättningar och alla nycklar som krävs för att lyckas med förändringen. Nedan listar vi 5 kritiska faktorer och potentiella utfall om faktorerna saknas. Dessa utfall kan också användas för att identifiera vad det är gruppen saknar för att bli framgångsrika i sitt förändringsarbete.





2. JÄMSTÄLLD ARBETSPLATS OCH ARBETSMILJÖ

2.1 Arbetsplats

- ♀ Se till att tillhandahålla omklädningsrum
- ♀ Arbetskläder för kvinnor: se över storlekar och utbud! Det som finns för män, ska finnas för kvinnor. Dammodeller finns och ska användas - små storlekar av herrmodell är INTE samma sak. Se över:
 - ♀ Handskar
 - ♀ skor
 - ♀ byxor
 - ♀ underkläder
 - ♀ underställ
- ♀ Tillhandahåll skyddskläder mot elektriska fält i kvinnliga storlekar, inklusive underkläder. Bygellösa BH:ar i icke strömförande material har visat sig vara extra problematiskt och svårt att få tag på.
- ♀ Säkerställ tillgång till rena toaletter (framförallt i fält) på arbetsplatsen
- ♀ Att tillhandahålla hygienartiklar såsom bindor och tamponger på arbetsplatsens toaletter är en trevlig gest som underlättar för medarbetare! Se även till att alla toaletter är utrustade med papperskorg.
- ♀ Se över temperaturen på kontoret - temperaturen måste vara behaglig för alla!

2.2 Arbetsmiljö

- ♀ Inga nedvärderande lappar - även om din mamma hade jobbat där hade hon inte tagit hand om din disk!
- ♀ Tänk på gruppdynamik. Att "sprida ut kvinnor" för att grupper ska bli mer diversifierade riskerar att påverka socialt välmående
- ♀ Uppmuntra till kvinnliga nätverk - se värdet i kunskapsdelning och stödjande nätverk
- ♀ Förutsätt att de manliga kollegorna kommer att ta VAB och vara föräldralediga
- ♀ Anpassa mötestider för att möjliggöra föräldraskap (undvik tidiga och sena möten).
- ♀ Var uppmärksamma på härskartekniker i bl.a. möten (se guide om härskartekniker):
 - ♀ Osynliggörande
 - ♀ Förlöjligande
 - ♀ Undanhålla information
 - ♀ Dubbel bestraffning
 - ♀ Påförande av skuld och skam
- ♀ Ge alla samma talartid/utrymme på möten
- ♀ Se över arbetsuppgifter: rotera exempelvis sekreterarskap- och ordförandeskap på möten!
- ♀ Reflektera över den sociala dimensionen på arbetsplatsen - pratar ni alltid om samma sak på kafferasterna? Är det alltid samma aktiviteter på kick-off?
- ♀ Se över vilka personer som lyfts och uppmärksammas i interna kanaler, på intranät etc.



3. ATT REKRYTERA JÄMSTÄLLT

3.1 Förberedande

- ♀ Kravställningen måste vara grunden för urvalet: lägg tid på kravspecifikationen!
- ♀ Lägg fokus på personlighet redan i kravspecifikationen!
- ♀ Lista inte meriter "som inte behövs" i kravspecifikationen, detta kan bidra till att kandidater "självgallar" och urvalet minskar
- ♀ Lista ej för många krav som gör att kvalificerade kandidater faller utanför scope, utan sätt dem hellre som meriterande

3.2 Kommunikation

- ♀ Fundera över företagets framtoning på hemsidan:
 - ♀ Signaler
 - ♀ Språkbruk
 - ♀ Bildsättning
- ♀ Se över språkbruk/Ordval och var medvetet att ord i annonser och beskrivningar är manligt/kvinnligt kodade. Se exempel på nästa sida. Studier indikerar: kvinnligt språkbruk lockar både könen, manligt språkbruk gör att färre kvinnor söker.
- ♀ Ibland kan goda intentioner ge felaktiga resultat: Med inriktade annonser är lätt att hamna fel med avseende på diskrimineringslagen etc. Hur man formulerar sig kan även leda till att kvinnor kan bli avskräckta, undvik exempelvis formuleringar kring "kvinnlige ingenjörer".
- ♀ Annonser ska rikta sig till både män och kvinnor. Tänk på att locka kvinnliga ingenjörer implicit snarare än explicit, ex. genom att tänka på utformning, bildsättning och forum/kanaler för spridning.
- ♀ Var noga med bildsättning om annonsen har bilder - vilken bild av företaget vill ni förmedla?
- ♀ Kommunicera kring företagets värderingar (inte bara beskrivning av rollen):
 - ♀ Vad står företaget för?
 - ♀ Vision & Mission
 - ♀ Förmedla varför rollen och teamet är viktiga och värdefulla
 - ♀ Har ni kärnvärden/värdeord som speglar verksamheten och kulturen - förmedla gärna i annonsen (MEN: var beredd att stå upp för och svara för dessa värden)
- ♀ Fundera över annonsens spridning och hitta varierade medier, kanaler och forum. Har ni problem med för få kvinnliga sökande kan det vara dags att leta efter nya kanaler!
- ♀ Studier visar att 7 av 10 anställs via sina nätverk - bredda era nätverk!
- ♀ Hitta kvinnliga nätverk och forum
 - ♀ Sociala medier: Kraftkvinnorna, teknikkvinnor, femaleengineer, womenintech etc.
 - ♀ Annonsering i målgrupper på sociala medier
 - ♀ Det finns gott om rekryteringsfirmor som fokuserar på jämställd rekrytering!
- ♀ Skapa en bra känsla kring energibranschen – förmedla vision, samhällsnytta och kopplingen till klimatfrågan
- ♀ Ha god kontakt med studenter och ge en bred bild av företaget - de är framtidens rekryteringsbas!

Tips: [Guide till jämställd kommunikation | Jämställ.nu \(jamstall.nu\)](https://jamstall.nu)



3.3 Intervjuer/urval:

- ♀ Ställ krav på rekryteringsfirmor (eller HR) och förväntningar på urvalet
- ♀ Gör urvalet baserat på den kravspecifikation som togs fram INNAN ni möter kandidater
- ♀ Om urval består av case/gruppövningar- se över urvalskriterier och vilket typ av beteende som premieras
- ♀ Om urval består av gruppövningar - rigga övningen så att ni ser vem som gör vad i alla steg och kan följa varje individs respektive bidrag.
- ♀ Det är ALLTID bra att vara två som genomför intervjuer. På så sätt breddas perspektiv - gärna med könsbalans.
- ♀ För internrekrytering: se till att ha väl fungerande och jämställd successionsplanering och interna vägar och ledarskapsprogram som vänder sig till både män och kvinnor
- ♀ Stimulera ett arbetsklimat där medarbetare vågar byta jobb internt där ni är öppna för personalomsättning - på så sätt kan interna kandidater växa och ta plats

3.4 Ordval vid rekrytering

Appendix A

List of Masculine and Feminine Words Coded in Studies 1 and 2

Masculine words	Feminine words
Active	Affectionate
Adventurous	Child*
Aggress*	Cheers*
Ambitio*	Commit*
Analy*	Communal
Assert*	Compassion*
Athlet*	Connect*
Autonom*	Considerate
Boast*	Cooperat*
Challeng*	Depend*
Compet*	Emotiona*
Confident	Empath*
Courag*	Feminine
Decide	Flatterable
Decisive	Gentle
Decision*	Honest
Determin*	Interpersonal
Dominant	Interdependen*
Domina*	Interpersona*
Force*	Kind
Greedy	Kinship
Headstrong	Loyal*
Hierarch*	Modesty
Hostil*	Nag
Implusive	Nurtur*
Independen*	Pleasant*
Individual*	Polite
Intellect*	Quiet*
Lead*	Respon*
Logic	Sensitiv*
Masculine	Submissive
Objective	Support*
Opinion	Sympath*
Outspoken	Tender*
Persist	Together*
Principle*	Trust*
Reckless	Understand*
Stubborn	Warm*
Superior	Whin*
Self-confiden*	Yield*
Self-sufficien*	
Self-relian*	

Note. The asterisk denotes the acceptance of all letters, hyphens, or numbers following its appearance.]



4. HÄRSKARTEKNIKER

4.1 Osynliggörande

Att tysta eller marginalisera oppositionella genom att ignorera dem.

Exempel:

- ♀ Någon tar upp det som någon just sagt som om det vore en egen idé eller tar ordet trots att någon annan just börjat prata.
- ♀ På ett möte börjar de andra skrapa med stolarna, bläddra i sina papper, viska eller gäspa när någon får ordet.

4.2 Förlöjligande

Att genom ett manipulativt sätt framställa någons argument eller person som löjlig och oviktig. Detta genomförs till exempel genom att använda slående men ovidkommande liknelser. Även att inför gruppen anmärka på någons yttre är ett sätt.

Exempel:

- ♀ En kollega skrattar åt någons uttal och säger att vederbörande låter som en karaktär i en kul TV-serie (när vederbörande hade något viktigt att säga).

4.3 Undanhållande av information

Att utestänga någon eller marginalisera vederbörandes roll genom att undanhålla väsentlig information.

Exempel:

- ♀ Kollegor låter någon förstå att de haft ett möte där vederbörande borde ha varit med.
- ♀ Beslut som skulle fattas vid ett möte har redan fattats tidigare i informella sammanhang, dit inte alla berörda haft tillträde.

4.4 Dubbelbestraffning

Att ställa någon inför ett val, och utsätta vederbörande för nedvärdering och bestraffning, oavsett vilket val vederbörande gör.

Exempel:

- ♀ Man är noggrann med sina arbetsuppgifter. Då ser chefen det som om inget blir gjort. Om man snabbar på, får man höra att man slarvar.
- ♀ Som man: att beskyllas för att inte ta ansvar för hem och barn, men kallas omanlig om man stannar hemma.
- ♀ Som kvinna: att välja att vara hemma med sina barn framför att gå på ett kvällsmöte och därmed betraktas som oseriös, men närvarande på mötet kallas för "dålig mamma" som valt bort att vara hemma med sina barn.

4.5 Påförande av skuld och skam

Att få någon att skämmas för sina egenskaper, eller att antyda att något som någon utsätts för är dennes eget fel. Detta sker ofta genom en kombination av förlöjligande och dubbelbestraffning. Jämför dock skuld känsla och skam känsla.

Exempel:

- ♀ Trots att man inte informerats om det där mötet, får man höra att man själv borde tagit reda på när det var.
- ♀ Ingen lyssnar på vad man säger under mötet och man känner det som att man uttryckt sig på ett dumt eller otydligt sätt.



- ♀ Man blir avbruten gång efter annan mitt i en mening, får därmed känslan av att det man säger saknar betydelse. Om man talar när någon annan gör en tankepaus blir man anklagad för att avbryta.
- ♀ Att bli kritiserad för att inte följt informella regler som inte var uttalade och kanske hittats på i samband med kritiken.

5. ATT DRIVA JÄMSTÄLLDHETSARBETE

5.1 Utgångspunkter för att driva jämställdhetsarbete:

- ♀ Arbetet måste vara ledningsstyrt för att få resultat. Integrera jämställdhetsarbetet på högsta nivå, men ta gärna hjälp av arbetsgrupp eller kommitté etc.
- ♀ Fördela en utpekad roll/ansvar för jämställdhetsarbete i ledningsgruppen under en tidsbegränsad period med roterande ledarskap
- ♀ Integrera jämställdhetsmålen i alla processer, arbetsplan, arbetsmiljöplan etc.
- ♀ Arbeta processintegrerat, det har visat sig svårt att få bestående resultat av enskilda insatser, jämställdhetsarbetet måste vara processintegrerat
- ♀ Jobba tvärorganisatoriskt - jämställdhet är inte en HR-fråga!
- ♀ Arbeta tvärorganisatoriskt i arbetsgrupper med könsbalans och mångfald
- ♀ Förankra och koppla jämställdhetsarbetet till lönesamtal/bonusmål/utvecklingssamtal
- ♀ Var noga med att tänka på mix av personligheter och erfarenheter vid grupsammansättningar
- ♀ Dubbelt mentorskap kan öka erfarenhetsutbyte och kunskap (skapa mentorskapsprogram med variation av män/kvinnor/yngre/äldre/juniora/seniora/chef/medarbetare)

5.2 Integrera jämställdhetsarbete i mål och KPI:er:

- ♀ Integrera och bryt ner företagsmål i exempelvis rekryteringsmål och bonusmål
- ♀ Inför uppföljning som utvärderingskriterium vid medarbetarsamtal
- ♀ Mät och följ upp målen och KPI:er ofta och kontinuerligt
- ♀ Sätt gärna individuella mål per chef
- ♀ Inför slutmål och delmål
- ♀ Mät och målsätt på olika nivåer i företaget ex.: medarbetare, chefer & ledningsgrupp



6. ÖVNINGAR

6.1 Värderingar

Det är viktigt att fundera över er situation på arbetsplatsen - Hur är det hos oss Kortleken #hurärdethososs är ett enkelt och konkret verktyg för att starta en dialog och utveckling kring jämställdhet och mångfald på arbetsplatsen. Kortleken innehåller 25 diskussionskort. Diskussionskorten tar upp fakta/information och ställer frågor så att ni kan diskutera "hur är det hos oss?". Kortleken finns även som app. #hurärdethososs Beställ kortleken eller ladda ner appen som underlag för diskussion och reflektion!

#hurärdethososs - #hurärdethososs (hurardethososs.se)

Exempel på frågor (kan exempelvis göras som 4-hörn övning):

- ♀ På arbetsplatsen sätts olika förväntningar på manliga och kvinnliga ledare?
- ♀ På arbetsplatsen kan alla vara öppna med sin sexualitet?
- ♀ På arbetsplatsen får alla göra sin röst hörd?
- ♀ Om någon drar ett olämpligt skämt finns det alltid anledning att säga ifrån?
- ♀ Det är viktigt att variera sociala aktiviteter som genomförs utanför arbetstiden?
- ♀ Det är viktigt att inte alltid prata om samma sak i fikarummet?
- ♀ Strävar vi alltid efter att få in nya kompetenser och erfarenheter vid nyanställningar?
- ♀ Hos oss finns många arbetsgrupper med mångfald av perspektiv och erfarenheter?

6.2 Tänk tvärt om!

Att tänka tvärtom kan vara roligt och befriande. Omvänd brainstorm är en övning som lockar fram hel- och halvgalna idéer om hur man kan förstärka de problem som kan finnas på arbetsplatsen. Förutom att du förhoppningsvis får skratta tillsammans med dina kollegor kan övningen synliggöra strukturer och normer som bidrar till exkludering och fungerar begränsande.

Mål:

Att synliggöra hur begränsande och exkluderande strukturer och normer kan ta sig uttryck på en arbetsplats och ta fram förslag som kan skapa en mer jämlik och inkluderande miljö.

Instruktion - Del 1:

Dela in er i mindre grupper. Varje grupp ges en fråga. Grupperna brainstormar och skriver ner sina "tvärtom-förslag" under 10 minuter. Gå igenom alla gruppers "tvärtomförslag" i helgrupp.

Frågor:

1. Hur ska vi göra så att ingen anställd vågar komma ut som homosexuell, bisexuell eller transperson på vårt företag?
2. Hur ska vi försäkra oss om att alla anställda hela tiden följer traditionella könsroller?
3. Vilka funktionshinder kan vi skapa på arbetsplatsen för att exkludera anställda med olika funktionsvariationer?
4. Hur ska vi göra så att troende inom alla religioner känner sig exkluderade?
5. Hur ska vi göra för att de anställda inte ska respektera personer med annan etnisk bakgrund/tillhörighet än sin egen?



Instruktion - Del 2:

Utforma förslag på hur ni kan skapa en mer öppen och inkluderande miljö på er arbetsplats utifrån frågorna nedan. Brainstorma och anteckna gruppvis (en fråga/grupp) under 10 minuter. Gå igenom gruppernas förslag i helgrupp och sammanställ gärna allt på en tavla/stort ark.

Frågor:

1. Hur skapar vi en arbetsplats där anställda som är homosexuella, bisexuella eller transpersoner känner sig trygga med att vara öppna?
2. Hur kan vi utmana traditionella könsroller på arbetsplatsen?
3. Hur skapar vi en verksamhet som är tillgänglig för alla oavsett psykiska och fysiska funktionsvariationer?
4. Hur kan vi göra så att alla oavsett religion eller trosuppfattning känner sig respekterade och inkluderade?
5. Hur kan vi jobba för att motverka rasism?

Fortsätt diskutera: Känner ni igen några av "tvärtom-förslagen" från er nuvarande eller någon tidigare arbetsplats? Vad kan ligga bakom sådana tankesätt eller företeelser? Vilka nya idéer på förändringar som ni tagit fram under Del 2 går att genomföra på er arbetsplats? Hur kan ni gå vidare för att genomföra dem i praktiken?

6.3 Respekttrappan

Övningar i inkludering - SBAB har tillsammans med Make Equal utvecklat Respekttrappan - 7 steg för mer inkluderande arbetsplatser. Med hjälp av den kan du och din organisation ta enkla men stora steg mot en jämlik och respektfull arbetsplats. Den är helt gratis och med ett par snabba klick kan ni komma igång redan idag.

<https://www.respekttrappan.se/#/>

Så funkar Respekttrappan

<p>Välkommen upp för Respekttrappan</p> <p>Tillsammans med ditt team tar du sju steg för ökad respekt och jämlikhet.</p> <p>Så funkar det ></p> <p>Samtalsregler ></p>	<p>Övningar</p> <p>Normer som förändras</p> <p>1. Tänk</p> <p>Grupp</p> <p>40 min</p> <p>Jargong och våldspyramiden</p> <p>1. Tänk</p> <p>Grupp</p> <p>30 min</p> <p>Otillgänglighet och funktionsnormer</p> <p>1. Tänk</p> <p>Grupp</p> <p>20 min</p> <p>Sexuella trakasserier på jobbet</p>	<p>Pågående</p> <p>Färdomar och etiketter</p> <p>1. Tänk</p> <p>Individuell</p> <p>30 min</p>	<p>Klart</p> <p>Åskådarrollen</p> <p>1. Tänk</p> <p>Grupp</p> <p>30 min</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------

Resultat

Steg: 1. Tänk

Övningar: 1 / 6

1. Tänk.

2. Lär.

3. Quizza.

4. Upplev.

5. Reflektera.

6. Kartlägg.

7. Gör.

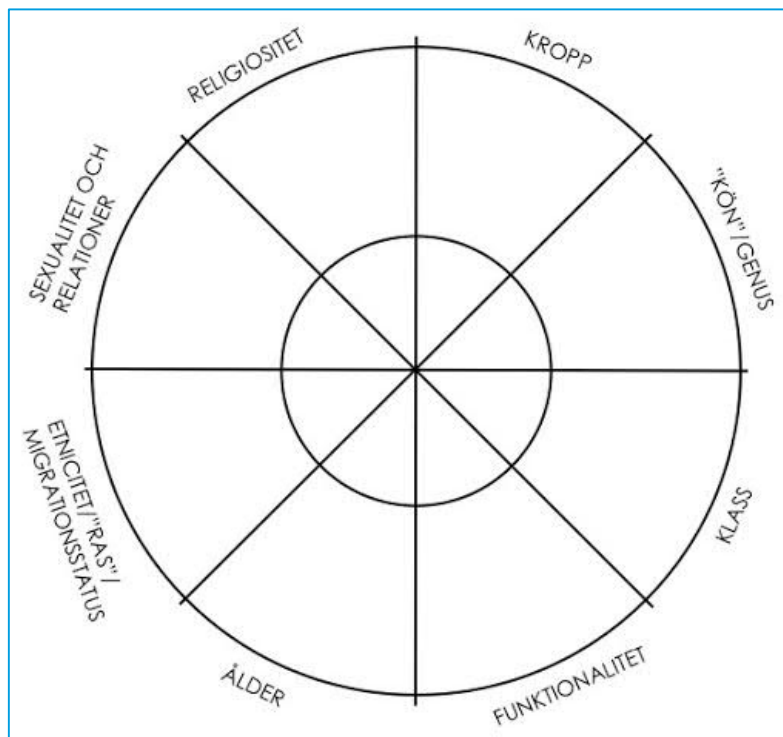


6.4 Normens öga

Normer är oskrivna regler som vi tar för givet - "fisken är den sista att upptäcka vatten"

- ♀ Många normer är praktiska och nödvändiga i vårt samhälle. Till exempel att skaka hand eller att ställa sig i kö i mataffären. Andra normer begränsar människor från inflytande och från att vara sig själva. Till exempel så höjer få på ögonbrynen när Sara berättar om sin pojkvän eller Mikael kommer i byxor och skjorta till skolan. Men om Sara berättar om sin flickvän eller Mikael matchar skjortan med nagellack så bryter det normerna kring hur tjejer respektive killar ska vara.
- ♀ Normer är svåra att upptäcka om man uppfyller dem. Man befinner sig "i normens öga" (tänk stormens öga). Ju längre ifrån normens öga man är desto mer blåser det.
- ♀ Den som följer normerna får fördelar av detta i samhället. Ofta är det små och enskilt ganska obetydliga fördelar, men sammanlagt blir det personer som följer normen (till exempel vita/heterosexuella/män/normstorlek på kropp etc.) som oftare har makt/resurser/möjligheter i vårt samhälle. Det är till exempel inte en slump att det är fler personer som heter Johan eller Henrik (11%) än det är kvinnor som är partners i svenska riskkapitalbolag (3%).
- ♀ Det som följer normen ser den ofta inte. Den som är i normen behöver på annat sätt skaffa sig förståelse för den normbrytande gruppen. Att se och uppmärksamma de områden där man själv inte bryter normen, och därmed får fördelar i samhället, är därför mycket viktigt.

Övning: Placera dig i normens öga och gradera på skalan!



Tips: Berit Larsson är genusforskare och föreläser i UR om normer och normkritik:

<https://urplay.se/program/186458-ur-samtiden-jamstalldhet-2-0-i-normens-oga>