



Jämställd rekrytering i en digital värld

Författarens tack

Tack till alla intervjupersoner som varit generösa med sin tid och expertis och ställt upp i denna rapport. Tack kollegorna på Jämställd Utveckling Skåne för era skarpa sinnen och ett gott samarbete.

OM JÄMSTÄLLD UTVECKLING SKÅNE

Jämställd Utveckling Skåne (JUS) är en kunskapsorganisation som arbetar för att öka kunskapen, intresset och engagemanget för jämställd regional utveckling och tillväxt. Det gör vi genom kunskapshöjande insatser, samverkan och praktiskt förändringsarbete. JUS samordnar och länkar ihop insatser för jämställdhet inom alla samhällssektorer. Organisationen har sedan flera år tillbaka en basfinansiering och ett samverkansavtal med Region Skåne där vi tillsammans arbetar för ett mer jämställt Skåne.

OM REGION SKÅNE

Region Skåne har uppdrag att samordna och driva utvecklingsfrågor och vara processledare för det regionala utvecklingsarbetet i Skåne. Enligt regionens utvecklingsstrategi "Det Öppna Skåne 2030" första visionsmål ska alla ha möjlighet till god hälsa och likvärdiga förutsättningar att forma sitt liv efter egen förmåga och vilja. Genom ett aktivt jämställdhetsarbete ska män och kvinnor ha samma möjligheter att forma samhället och sina egna liv. Ett ytterligare visionsmål är Skåne som en stark tillväxtmotor. En internationell innovativ miljö behöver präglas av ett öppet och välkomnande förhållningssätt med ett Skåne som en förebild inom jämställdhet. Region Skåne arbetar med att främja en mer jämställd utveckling och tillväxt och är en av grundfinansiärerna av JUS.

Rapporten och konferensen "Jämställd rekrytering i en digital värld" genomförs på uppdrag av Region Skåne och finansieras av Region Skåne.





Författare: Natasha Wrang, Jämställd Utveckling Skåne

© Jämställd Utveckling Skåne 2022

Layout: Elin Prins

ISBN: 978-91-983061-7-0

Innehåll

INLEDNING	7
Varför denna rapport?	7
MEDVERKÄNDE	9
VARFÖR JÄMSTÄLLDHET	11
JÄMSTÄLLD DIGITALISERING	17
Techvärlden är (fortfarande) mansdominerad	18
Varför behöver digitaliseringen bli mer jämställd?	20
Möjligheter med jämställd digitalisering	25
JÄMSTÄLLD REKRYTERING	29
Könssegregerade utbildningsval leder till könssegregerad arbetsmarknad	31
Hinder och utmaningar vid rekryteringstillfället	32
Olika sätt att värdera kompetenser	37
Tips för (mer) jämställd rekrytering	40
ARFY arbetar med den interna organisationskulturen på chefsnivå	40
SQL Systems Sweden vädrar sina fördomar och ändrar sättet de skriver annonser	40
Våga lyfta andra kvalifikationer	42
Var en förebild som arbetsplats och undvik stereotyper	44
Sätt långsiktiga mål och inspireras av andra	45
AVSLUTNING	47
REFERENSER	48



Inledning

VARFÖR DENNA RAPPORT?

På uppdrag av Region Skåne släpper JUS årligen en rapport kopplat till ett aktuellt jämställdhetstema. JUS jobbar med intersektionell jämställdhet i samverkan med Region Skåne, klusterorganisationer och andra nyckelaktörer i Skånes innovationssystem. JUS har i dialog med flera av dessa aktörer undersökt vilka utmaningar företagen och organisationerna har kopplat till intersektionalitet och jämställdhet. Flera aktörer lyfter att det råder kompetensbrist och att det efterfrågas stöd i jämställdhetsarbetet. Coronapandemin har pushat på Skånes pågående digitaliseringsarbete och däri behövs det bredare kompetens för att anpassa digitaliseringen till Skånes invånare. Därför fokuserar årets rapport på temat jämställd rekrytering i en digital värld.

Inför denna rapport har JUS intervjuat ett flertal aktörer som på något sätt arbetar med digitalisering och rekrytering. I rapporten diskuterar intervjupersonerna utmaningar med jämställd digitalisering och rekrytering och delar även med sig av metoder och tips för mer inkluderande rekrytering.



Medverkande



ALMA SANDBERG
Projektledare
DigIT Hub, Mobile Heights



VERONICA MAGNUSSON
Förbundsordförande,
fackförbundet Vision



SOFIA KLINGBERG
Inclusion & Diversity
Manager, AFRY



RUSEN CANPOLAT
Vice VD
SQL Systems Sweden



VANJA TUFVESSON
CTO, Tengai Unbiased



TILDE HÖST
Projektledare,
Tillsammans i Förening



SIMA WOLGAST
Universitetslektor vid
Institutionen för psykologi,
Lunds universitet



UNA TELLHED
Docent, universitetslektor
vid Institutionen för
psykologi, Lunds universitet



MARK GRANBERG
Doktorand vid Institutionen
för ekonomisk och
industriell utveckling,
Linköpings Universitet



Varför jämställdhet?

JÄMSTÄLLDHET FINNS PÅ AGENDAN PÅ REGIONAL, NATIONELL OCH INTERNATIONELL NIVÅ

Det finns en tydlig agenda för jämställdhetsarbetet på regional, nationell och internationell nivå. Agenda 2030 och de globala målen togs fram år 2015 med en förväntan om att världen ska hjälpas åt för att nå en social, ekonomisk och ekologisk hållbar utveckling till år 2030. Ett av 17 mål, det femte målet, handlar om att uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt.¹

Det övergripande målet för Sveriges jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det övergripande målet har sex delmål som fokuserar på jämställd fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämställd utbildning, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, jämställd hälsa, samt att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.²

På regional nivå har Länsstyrelsen Skåne och Kommunförbundet Skåne tagit fram strategin Ett Jämställt Skåne 2017–2022. I strategin beskrivs jämställdhet som "inte bara ett mål i sig utan också ett viktigt verktyg för regional utveckling, tillväxt och länets framtid" med en hänvisning till "att Skåne ska vara ett attraktivt län att bo och verka i. För både kvinnor och män."³

1 Globala målen 2022

2 Regeringen 2016

3 Länsstyrelsen Skåne 2022

Jämställdhet är en rättvisefråga

Basen i JUS jämställdhetsarbete är rättviseperspektivet. Rättviseperspektivet värnar om grundläggande demokratiska principer och alla människors lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter. Jämställdhet innebär att alla människor ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom livets alla områden, oavsett kön. På nästan alla områden i samhället finns skillnader och ojämlikhet mellan gruppen kvinnor och män, till exempel vad gäller makt och inflytande, inkomster och hälsa. JUS jobbar utifrån ett intersektionellt jämställdhetsperspektiv.

Ett intersektionellt perspektiv i denna rapport hänvisar till att artificiell intelligens (AI) och digitalisering kan ge både positiva och negativa konsekvenser för allas rättigheter och möjligheter. För att säkra en ansvarig digitalisering av arbetslivet måste utvecklingen ske på ett rättvist, transparent och icke-diskriminerande sätt. Det innebär att AI och digitaliseringsprocesser inte får diskriminera personer på bakgrund av kön, eller någon av de andra diskrimineringsgrunderna.



Jämställdhet leder till bättre lönsamhet

Konsultföretaget McKinsey & Company undersöker i en serie rapporter mångfald i företag. Rapporten "Diversity wins" från 2020⁴ analyserade över 1000 företag från 15 länder, bland annat från Sverige. Rapporten visade tydligt att jämställda och inkluderande organisationer och företag leder till ett bättre resursanvändande eftersom kunskap, kreativitet och kompetens används mer effektivt. Rapporten visade att företag med jämn könsfördelning har 25% högre sannolikhet att vara lönsamma än genomsnittet. Ju högre representation av kvinnor i ledningen - och därmed jämnare könsfördelning - desto högre är sannolikheten att företaget presterar bättre än andra. Företag med etnisk och kulturell mångfald ger en prestationsökning på 36 % jämfört med genomsnittet.

JUS intervjuar **Sofia Klingberg**, som tillsammans med Amir Nazari jobbar som Inclusion & Diversity Manager på AFRY. AFRY är ett teknikkonsultföretag som jobbar inom industri, energi och infrastruktur. AFRY finns i 45 länder och har nästan 17 000 anställda som växer hela tiden och har därmed en ständigt stor efterfrågan på kompetens. Rollen som Inclusion & Diversity Manager är en global roll som ligger inom HR och syftar till att öka mångfald och inkludering inom AFRY.

När vi pratar med Sofia om chefernas drivkraft bakom mångfaldsarbetet lyfter hon att anledningen till att cheferna vill prioritera inkluderingsarbetet främst handlar om att de förstått att mångfald ger lönsamhet. Hon säger att cheferna ser att mångfald bidrar till bättre affärer, att det blir tydligt när exempelvis en grupp av 16 nationaliteter når bra resultat, att man då inser att det är en väldigt attraktiv grupp. Hon menar att det märks en förändring på arbetsplatserna, att medarbetarna trivs, bidrar, utvecklas och stannar på AFRY, och att cheferna ser detta. Sofia säger att hon har märkt av ett skifte, att inkluderingsarbete har blivit en konkurrensfråga.



Jämställdhet är en överlevnadsfråga

Vi intervjuar **Alma Sandberg** som jobbar på ICT-klustret Mobile Heights och är projektledare för DigIT Hub, vars syfte är att öka digitaliseringen för små- och medelstora företag inom tillverkningsindustrin, samt inom offentlig sektor i södra Sverige. Alma ser mångfalds- och jämställdhetsarbetet som en överlevnadsfråga:



De företag som inte bryr sig är ute ur marknaden ganska snabbt eftersom de exkluderar en så stor del av arbetsmarknaden.

Alma Sandberg, Mobile Heights.

Företagen tänker kanske inte i första hand att just jämställd rekrytering är deras första prioritering, men att de däremot inser att de behöver kompetensen och därför behöver attrahera olika talanger och målgrupper – då måste företagen anpassa sig, resonerar Alma. Vidare menar hon att det särskilt är viktigt att företagens värderingar attraherar personer med kompetensen företaget saknar.



Det uppskattas av den yngre generationen, de som ska anställas imorgon. Man vill inte jobba i ett företag som inte passar in med sina värderingar. Jämställdhet och mångfald är en nödvändighet – inget som går att välja bort om man vill vara relevant som företag.

Alma Sandberg, Mobile Heights.



DigIT Hub är ett initiativ med Mobile Heights, IUC Syd, Media Evolution, Lunds universitet och Malmö universitet som stöttar små- och medelstora företag inom tillverkningsindustrin och inom offentlig sektor som har behov av digitalisering. DigIT Hub vill att företag i södra Sverige ska vara relevanta och kunna möta kunders behov genom digitalisering och erbjuder stöttning på olika sätt. **Se mer på digithub.se.**

VAD ÄR INTERSEKITIONALITET?

En intersektionell ojämställdhet grundar sig i att olika grupper i samhället är strukturellt överordnade andra. Utgångspunkten för jämställdhetsarbete bör vara "alltid kön men aldrig bara kön" – då det aldrig bara är ditt kön som avgör din position i samhället. Att alltid tänka kön innebär exempelvis användning av könsuppdelad statistik för att synliggöra övergripande strukturer över hur ojämställdheten ser ut mellan kvinnor och män på olika områden. Att aldrig bara tänka kön innebär att utgå ifrån att varken kvinnor, män eller någon annan "grupp" är homogen utan består av individer med olika identiteter, erfarenheter och behov. Ditt kön, plus andra kategoriseringar så som etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, socioekonomisk bakgrund eller ålder, påverkar dina möjligheter att påverka samhället och ditt eget liv.

VAD ÄR DISKRIMINERING?

Särbehandling av individer eller grupper vilket innebär ett avsteg från principen att alla ska behandlas lika. I vardagligt tal används ofta diskriminering om orättvis behandling av olika slag. Det finns situationer där man kan känna sig orättvist behandlad, men för att det ska kallas diskriminering enligt lagen måste missgynnandet eller kränkningen vara kopplat till en av lagens diskrimineringsgrunder: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.





I Skåne finns det inom tech särskilt gynnsamma regionala faktorer som influerar sektorns utveckling och att den utvecklar sig starkare än riksgenomsnittet, både vad det gäller sysselsättning, förädlingsvärde och produktivitet. Det finns en stor utmaning i att möta näringslivets behov av kompetens.

Jämställd digitalisering

Nya digitala lösningar anses vara en förutsättning för att vi ska kunna upprätthålla konkurrenskraft och vår välfärdsnivå, samt som en nyckel för att kunna uppnå FN:s globala hållbarhetsmål.⁵ I *Skånes Innovationsstrategi för hållbar tillväxt* lyfter Forsknings- och innovationsrådet i Skåne (FIRS) att de vill verka för att stärka Skånes positionering i världen som ett attraktivt kunskapscenter kring tech. Innovationsstrategin pekar dels på den potential som finns i och med ökad digitalisering, dels på de utmaningar vi ser i att lyckas rekrytera

rätt kompetens. Genom digitalisering och AI kan vi förändra Skåne och samhället vi lever i. För att Skåne ska kunna möta näringslivets behov av kompetens för att bli ett attraktivt kunskapscenter kring tech blir det särskilt viktigt att beakta jämställdhetsperspektivet kring digitalisering och kompetensförsörjning. I detta kapitel undersöker vi varför jämställd digitalisering är viktigt för samhällsutvecklingen, vilka utmaningar det finns för att uppnå jämställd digitalisering och vilka möjligheter det finns med jämställd digitalisering.

Techvärlden är (fortfarande) mansdominerad

Techbranschen bidrar med många digitala samhällslösningar, men det finns en problematik i att de som jobbar inom branschen inte är representativa för hur samhället ser ut i stort. Stiftelsen Allbrights rapport "Tech lever grabbmyten" från 2020⁶ visar att techvärlden fortfarande domineras av vita män i liknande ålder med liknande utbildningsbakgrund. Rapporten är baserad på enkätsvar och djupintervjuer från 14 svenska investmentbolag inom tech-branschen som visar att:



- Det saknas personer till 70 000 tjänster i tech-branzen som behöver tillsättas.
- Bolagen växer snabbt, därför blir det mer fokus på att rekrytera snabbt än på att rekrytera brett.
- 29% av de som sitter på ledande positioner i bolagen är kvinnor.
- 36% av de anställda kvinnorna har upplevt diskriminering på arbetsplatsen.
- 22% upplever att internanställningar och befordringar baseras främst på kompisrekryteringar än meriter.
- 67% av de tillfrågade kvinnorna med icke-vit bakgrund upplever att deras identitet eller bakgrund är ett hinder för att göra karriär, medan motsvarande siffra bland vita män är 4%.
- Tjänsterna inom branschen är könssegregerade. Ledningen består till majoritet av män, med undantag från HR-chefen som nio av tio gånger är en kvinna. Kvinnor som arbetar med tekniska jobb upplever att de förväntas ta mer administrativt eller personalomhändertagande ansvar än män.
- Det saknas incitament från ledningsnivå att arbeta med jämställdhet, arbetet läggs snarare ut på eldsjälarna.

Varför behöver digitaliseringen bli mer jämställd?

Tillväxten av AI och digitalisering förändrar arbetslivet i snabb takt, vilket innebär stora sociala och ekonomiska möjligheter, både på ett individuellt och samhällsmässigt plan. Samtidigt för tekniken även med sig en rad utmaningar, bland annat utifrån ett jämställdhetsperspektiv.⁷

ARTIFICIELL INTELLIGENS KAN FÖRSTÄRKA FÖRDOMAR OCH STEREOTYPER

Algoritmer fungerar så att de förutspår framtiden baserat på det som har varit. Eftersom data samlas in av människor kan AI i praktiken bidra till att reproducera och förstärka könsstereotyper, sexism och diskriminering på arbetsmarknaden, och upprätthålla ojämlika förutsättningar för kvinnor och män.⁸ Vi måste säkerställa att tekniken inte förstärker stereotypa attityder hos människor. Därför krävs det förändring om vi vill att tekniken ska förbättras och bli mer jämställd.⁹

Det finns flera exempel på hur rekryterings-system baserat på AI haft både oavsiktliga utfall och direkt diskriminerande konsekvenser på grund av algoritmer som reproducerat fördomar om kön och hudfärg. Ett välkänt exempel är ett rekryteringsverktyg utvecklat av det amerikanska företaget Amazon som visade sig diskriminera arbetssökande kvinnor.¹⁰ En annan studie visade att Googles algoritmer enbart visade reklam om högt betalda prestigejobb till män men inte till kvinnor.¹¹ Ytterligare ett exempel från amerikansk forskning visar att både enkla matematiska algoritmer samt mer avancerade maskininlärnings-algoritmer tenderar att diskriminera gentemot svarta i beslut om borgen innan rättegångar.¹² Konsekvenser för både enskilda individer och samhället kan bli stora om vi låter stereotyp tänkande påverka de här processerna.

Alma Sandberg från Mobile Heights är en av många som lyfter att en stor utmaning är att det saknas kvinnor inom branschen. Alma menar det finns möjligheter, men även stora risker för ojämställdhet beroende på vem som utvecklar teknologierna. Om det bara är män i en viss ålder som programmerar och samlar data kommer programmen följa samma mönster som programmerarna har. Detta är en risk, fortsätter hon, eftersom datorerna då kan lära sig fördomar om vissa grupper, även om det inte är avsiktligt. Det behövs blandade grupper som jobbar med programmering och utveckling, annars är risken att jämställdhet motarbetas. För att AI inte ska upprätthålla eller förstärka könsstereotyper behövs alltså mångfald och jämlikhet i tech-branschen, då det ökar möjligheten för att få in flera perspektiv.

DET RÄCKER INTE MED MÅNGFALD OM DATAN ÄR OJÄMSTÄLLD

En ytterligare utmaning är att den data vi baserar nya algoritmer på inte är jämställd. Det finns generellt mer data på män än på kvinnor. Till exempel finns det flera bilder av män än kvinnor på internet, och vi har mer medicinska data på män än på kvinnor.¹³ Vi intervjuar **Tilde Höst**, projektledare i den ideella organisationen Tillsammans i Förening (TiF) och student i civilingenjör i data-teknik, som poängterar att digitala lösningar inte per automatik blir objektiva och fördomsfria:

"Digitala lösningar kan innebära att vissa grupper diskrimineras, antingen genom att de utesluts eller att systemet är fördomsfullt. Om systemet baseras på data från tidigare resultat så kommer systemet oftast inte bli mindre diskriminerande än de personerna som skapade resultatet."

– Tilde Höst, TiF

7 Korsvik, Hulthin & Sæbø 2020: 10

8 EIGE 2019

9 Stuen 2020

10 Hill 2018

11 Korsvik, Hulthin & Sæbø 2020: 5-7

Det räcker med andra ord inte bara att få till en mångfald i arbetsgruppen, utan vi måste även reflektera över hur den data vi baserar ny teknologi på påverkas av att inte vara jämställd. Vi kan antingen välja att samla in mer data på kvinnor, eller vi kan lägga större vikt på vissa data.¹⁴ Det centrala är att jämställdhetsfrågor prioriteras inom tech, och att även utvecklarna har hög kunskap och medvetenhet om jämställdhet och inkludering/diskriminering.¹⁵ Digital transformation kräver att vi tänker nytt, och att alla inkluderas i processen.¹⁶

DIGITALA LÖSNINGAR KAN TILL OCH MED VERKA KONTRAPRODUKTIVT FÖR JÄMSTÄLLDHETEN

Att ökad digitalisering bidrar till mer effektivisering och lönsamhet betyder inte att arbetsplatsen eller hemmet per automatik blir mer jämställd. Tvärtom menar Tilde att digitalisering kan riskera att bidra till ytterligare ojämn fördelning av vem som gör vad, både på arbetsplatsen och i hemmet. Hon menar det är viktigt att inte förlita sig blint på digitaliseringens möjligheter, utan att identifiera rent konkret hur digitaliseringen kan påverka jämställdhetsfrågan, positivt som negativt. Tilde lyfter att digitaliseringen till exempel har bidragit till att det för många upplevas enklare att få ihop livspusslet med förvärsarbetet och det obetalda hem- och omsorgsarbetet, speciellt för kvinnor. Därför, menar Tilde, ska vi vara uppmärksamma på risken att digitalisering bidrar till den ojämna fördelningen av sysslor bland kvinnor och män. OECD:s "Risk and Matters" enkät från 2021 med data från 25 OECD-länder visar att en effekt av Coronapandemin var att kvinnor tog större ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet när barnomsorg och skolor begränsades, samtidigt som kvinnorna drabbades mer av arbetslöshet än män.¹⁷

Ett ytterligare exempel på hur digitalisering kan bidra stereotypisering av könsroller är virtuella assistenter som Apples Siri och Amazonas Alexa. Dessa verktyg är designade med kvinnonamn och röster, vilket i sin tur kan bidra till att förstärka kvinnans roll som mäns assistenter och hjälpare, och därmed fortsatt bidra till att reproducera föreställningar om kvinnor som underordnade män.¹⁸

För att sammanfatta: för att säkra en ansvarig digitalisering av samhället måste utvecklingen ske på ett rättvist, transparent och icke-diskriminerande sätt. Vi måste säkerställa att AI inte diskriminerar personer på grund av kön, etniskt ursprung, sexuell läggning, eller funktionshinder. Dataunderlaget, systemkonstruktionen, och användningen av AI måste vara så neutral och så fördomsfri möjligt, och införliva och adressera ett brett spektrum av mänskliga behov och erfarenheter.¹⁹

12 Arnold, Dobbie & Hull 2021

13 Stuen 2020

14 Stuen 2020

15 EIGE 2019

16 Berglund 2018

Digitaliseringen inom välfärden behöver vara anpassad till användarna

Välfungerande IT-system och digitalisering är en förutsättning för att kunna leverera framtidens välfärd. Enligt Region Skånes utvecklingsstrategi "Det öppna Skåne", visionsmål 5, ska Skåne utveckla framtidens välfärd med hjälp av digitalisering: "Skåne ska anamma digitaliseringens möjligheter där individen har kontroll över sin information, verksamhetens processer är automatiserade där så är möjligt, och det finns en infrastruktur för informationsutbyte där berörda parter säkert och effektivt kan utbyta information. Innovativa välfärdstjänster ska utvecklas för att underlätta såväl individens kontakter med välfärden som medarbetarnas vardag".²⁰

Vi intervjuar **Veronica Magnusson** som är förbundsordförande på fackförbundet Vision, ett feministiskt fackförbund med 200 000 medlemmar som jobbar med att leda, utveckla och administrera välfärden. Veronica bekräftar att digitaliseringens roll blir allt viktigare inom offentlig sektor. Det kan handla om digitala arbetsverktyg och IT-system, välfärdsteknik eller automatisering av arbetsuppgifter. Då det är de som jobbar i välfärden som ska använda sig av systemen behöver användarperspektivet vara i fokus i framtagandet av digitala arbetsverktyg och system, understryker Veronica.

” Sverige har en könssegregerad arbetsmarknad, en mansdominerad privat IT-sektor och en kvinnodominerad offentlig sektor, vilket också får konsekvenser. IT-system och digitala verktyg tas fram och utvecklas (i hög grad av män) med bristande insyn i verksamheterna och det spelar roll för utformningen. Det påverkar användarvänligheten och drabbar i förlängningen verksamheten.
Veronica Magnusson, Vision

En medlemsundersökning som Vision genomförde visade att medarbetare i kommuner och regioner förlorar runt 34 minuter om dagen på krånglande och dåligt anpassade IT-system som kostar välfärden miljarder. Därför menar Veronica att i framtagandet av digitala arbetsverktyg och system måste experterna på verksamheten, det vill säga de som jobbar i välfärden (i hög grad kvinnor) ges bättre inflytande.

Inom välfärdens digitaliseringsarbete är det viktigt att inte bara ha med sig IT-expertis kring hur system byggs in i digitala processer, utan också intersektionella jämställdhets- och organisationsbehovsanalyser där de dataset som produkterna står och tränas på speglar den faktiska världen. Om dessa är frånvarande riskerar man dels att få en AI som inte fungerar, systematiskt diskriminerar vissa användare eller ett system som inte är användarvänligt för de som faktiskt sitter med programmen dagligen.

En ytterligare aspekt Veronica vill lyfta är att digitalisering fungerar olika för alla. Därför är det viktigt att vi får på plats en mer heltäckande och inkluderande digitalisering som tar hänsyn till även andra diskrimineringsgrunder, utöver kön, så som etnicitet, ålder, funktion, och sexuell läggning. Samtidigt måste vi komma ihåg att vi även har saker gemensamt, fortsätter hon. Alla gynnas av att ha ett mål om att verktyg ska vara tydliga och enkla eftersom det slutliga målet är skapa en arbetsplats för alla, där tillgänglighet, arbetsmiljö och icke-diskriminering är i fokus. I detta arbete blir en inkluderande digitalisering särskilt viktigt, poängterar Veronica.

VILKA RISKERAS ATT UTESLUTAS AV DIGITALISERING?

Svenskarna är ett uppkopplat folk och år 2020 använder 93% av befolkningen internet varje dag, enligt Internetstiftelsens rapport 2020.²¹ Dock riskerar gruppen som sällan eller aldrig använder internet att uteslutas ur samhället när många viktiga samhällsfunktioner digitaliseras. De som drabbas av digitalt utanförskap är ofta äldre personer, särskilt pensionärer, men även de ensamstående och de med lägst inkomst som redan lever i utanförskap, enligt rapporten. När digitalisering blir en demokratifråga behöver vi vara medvetna om de grupper som lever i digitalt utanförskap och se till att även de blir inkluderade.



VERONICAS TIPS FÖR MER JÄMSTÄLLD DIGITALISERING

Veronica Magnusson, förbundsordförande för fackförbundet Vision



I grunden handlar det om medarbetarinflytande, och då är tipset att inkludera fler i processen, det ökar chansen till en produktiv verksamhet. Vision har tagit fram en spetsutbildning, Feministisk Digitalisering, som medvetandegör utveckling, implementering och användning av digitala verktyg som är tillgängliga för alla. Kursen ger studenter möjlighet att driva, påverka och bidra med feministiska och fackliga perspektiv på digitalisering på en kommande arbetsplats inom välfärden, vilket är ett verktyg för att skapa ett mer inkluderande samhälle.

Motsatsen, dvs mindre medarbetarinflytande, ska undvikas. Involvera verksamhetsexperterna, de som har domänkunskap, för bästa utfall.

Att användare och utvecklare har samsyn kring varför något ska digitaliseras eller lösas genom exempelvis AI är också en förutsättning för motivation till genomförande, och ett bra slutresultat.

Möjligheter med jämställd digitalisering

DIGITALISERING SOM TILLGÄNGLIGGÖRARE

Alma Sandberg från Mobile Heights ser flera kopplingar mellan digitalisering och demokratisering. Under Coronapandemin har människor fortfarande kunnat kommunicera med varandra digitalt trots avstånd och på samhällsnivå kan digitalisering göra det svårare för diktaturer att undanhålla information från sina medborgare. Alma tror också att det blir svårt att arbeta mot ett mer hållbart samhälle utan att involvera digitalisering. På EU-nivå pratas det mycket om twin-transition; att digitalisering och hållbarhet hänger ihop. Därför blir det ingen hållbarhet utan digitalisering, menar Alma.

Arbetslivet genomgår just nu en digital omstrukturering, där AI-system och automatisering präglas och förändrar vardagen för allt flera arbetstagare. Samtidigt som arbetsuppgifter ersätts av maskiner och vissa yrken försvinner, skapas också nya möjligheter och nya jobb.²² Alma lyfter att till skillnad från industrijobb som kräver viss kroppslig funktionalitet kan digitaliseringsjobb genomföras av fler. Automation och robotisering öppnar upp fler arbetstillfällen som gör det mer tillgängligt, som till exempel för personer med viss funktionsnedsättning. Alma menar detta även är en bra möjlighet ur en integrationssynpunkt, eftersom man inte nödvändigtvis behöver kunna svenska för att lära sig hur datorerna eller robotarna fungerar.



Här är jämlikhetsperspektivet viktigt eftersom många digitaliseringsjobb kan göras oavsett kön, funktion och etnicitet vilket kan öka mångfalden bland personer som arbetar inom digitalisering.

Alma Sandberg, Mobile Heights

Utifrån ett tillgänglighetsperspektiv ser Veronica från Vision möjligheterna för en mer inkluderande rekryteringsprocess med hjälp av digitala verktyg. När de digitala rekryteringsverktygen ökar möjligheten att jobba mer kompetensbaserad med rekrytering så minskar det risken för diskriminering, och chansen för en mer jämställd rekrytering ökar, menar Veronica. Hon lyfter att det även finns andra möjligheter med att använda digitala verktyg i rekryteringsprocessen. Ett exempel är att digitala intervjuer gör det möjligt att vara mer flexibla med tider, vilket kan göra att förutsättningarna blir enklare för till exempel personer som är föräldralediga, sjukskrivna eller som har svårt att lämna sitt nuvarande jobb att söka. Ett annat exempel är att digitala intervjuer gör det möjligt för personer med funktionsvariation eller kognitiva behov att själva styra ljud och ljus från skärm, eventuell uppläsning och så vidare, vilket kan förbättra förutsättningarna för kandidaten. Verktyg som kan bidra till att bedömningar baseras på de kompetenser som efterfrågas – och inte på exempelvis en känsla för kandidaten eller hur kandidaten ser ut – är positivt, poängterar Veronica.

TENGAI – DEN FÖRDOMSFRIA INTERVJUMJUKVARAN

Vanja Tufvesson har en bakgrund som civilingenjör inom teknisk matematik och var ofta en av få tjejer i skolan och på jobbet. Därför startade hon den ideella föreningen Pink Programming med syfte att peppa fler tjejer och ickebinära att lära sig koda. Vi intervjuar Vanja som ser enorma möjligheter med digitalisering i HR-branschen. Med hjälp av teknik skulle processer kunna effektiviseras och ge högre kvalitet utan bias, menar hon. Teknik skulle kunna få flera olika rekryteringssystem att prata med varandra, vilket skulle underlätta för kandidater som söker många jobb. Man skulle kunna hjälpa till med matchning mellan kandidater och bolag. Man skulle kunna intervjua folk på arbetsplatsen om deras mående, och på så sätt fånga upp anledningar till att människor slutar. Som utvecklare och teknikentusiast tror Vanja att möjligheterna med digitalisering är oändliga och gynnsamma för alla branscher. Hon vill dock att man ska komma ihåg att det inte alltid är den mest avancerade lösningen som är det bästa för det specifika problemet. Det bästa är att fokusera på att hitta en så enkel och snabb lösning som möjligt, för bästa möjliga resultat.

Idag är Vanja CTO, Chief Technical Officer på teknikbolaget Tengai Unbiased som har skapat en mjukvara som automatiskt genomför den första intervjun i en rekryteringsprocess. Mjukvaran känner inte till ålder, kön, bakgrund eller andra attribut om kandidaten vilket ger kandidaten en möjlighet att bli bedömd utan mänskliga fördomar. Vanja beskriver rekrytering som dyrt och tidskrävande, och då framför allt felrekryteringar. Hon menar att med Tengais mjukvara får varje kandidat samma frågor, i samma ordning och kandidaten blir därmed bedömd efter sina kompetenser, vilket förhindrar att mänskliga fördomar blandas in. Bedömningen baseras enbart på kandidatens svar, och alla kandidater bedöms på samma sätt. Vanja

jämför med en vanlig intervju, där rekryteraren gör en manuell bedömning, och pekar på att rekryteraren kanske har en dålig dag, eller är hungrig innan lunch, vilket hon tror i allra högsta grad kan påverka bedömningen. Vidare beskriver hon hur Tengais mjukvara alltid ställer samma frågor och bedömer alla kandidater på samma sätt, oavsett yttre påverkan. Vanja förklarar att det för rekryteraren blir ett datadrivet beslutsunderlag som sparar rekryteraren tid samtidigt som det är större chans för en lyckad rekrytering.

En utmaning med jämställdhet och digitalisering som lyfts av flera av intervjupersonerna är att de fördomar som en programmerare besitter följer med i kodningen. Vanja bekräftar att det är en vanlig fråga de får, och att de på Tengai Unbiased endast använder sig av beteendevetenskapligt underlag i programmeringen. Hon förklarar att det alltså inte är programmerarna som bestämmer hur kandidaterna skall bedömas, utan att det är forskning inom beteendevetenskap som har omsatts i kod. Lösningen har sedan testats och validerats i samarbete med några av Sveriges mest framstående psykometriker, som mäter och analyserar personlighetsegenskaper, intelligens, lämplighet och åsikter.

Men även om vissa processer inom rekrytering kan ersättas av digitala lösningar anser Vanja att människan fortfarande är viktig i rekryteringsarbetet. Hon tycker att det är självklart att människan fortfarande behövs inom HR men att vi precis som i andra branscher kan underlätta för människan genom teknik. Exempelvis kan vi automatisera repetitiva uppgifter och bistå med ett datadrivet underlag som är enkelt att få en överblick över. Vanja menar att vi kan göra det enklare och roligare för människor att göra sitt jobb helt enkelt.



Pink Programming erbjuder ett nätverk för kvinnor och ickebinära som kodar. Pink Programming erbjuder också kurser för bolag som behöver hjälp med att attrahera kvinnor som utvecklare.

MER MÅNGFALD MED HJÄLP AV GAMING

Ett annat positivt exempel är det norska IT-företaget Evry som 2017 lyckades nå sitt mål att anställa flera kvinnor genom att använda ett AI-baserat system som bygger på en rekryteringsmetod som heter gamification som del av rekryteringsprocessen. Gamification är en spelbaserad rekryteringsmetod som används för att rekrytera personer enbart utifrån deras kompetens. Den som ansöker får en länk till ett test som de laddar ner på sin surfplatta eller telefon. Den första delen är ett spel som mäter den jobsökandes relevanta kompetenser, sen undersöker man kognitiva delar och den sökandes personlighet, först efter det genomförs en videointervju. Som sista steg får de anställningsbara kandidaterna komma till arbetsplatsen, och chefen kan avgöra vem hen vill anställa. Gamificationsprocessen gav överraskande positiva resultat för Evry, och enligt Evry själva beror detta på att urvalet baserades på mer objektiva kriterier med hjälp av systemet. Fler nationaliteter söker sig till Evry, och andelen kvinnor ökar successivt. Bland de som anställdes under processens första år var 33 procent kvinnor, jämfört med 20 procent några år tidigare. I Evrys tredje rekryteringsomgång fick de i Sverige in 600 ansökningar, av vilka 48 procent var sökande kvinnor. Av de som senare anställdes var 60 procent kvinnor.²³





Jämställd rekrytering

Vi har tidigare i rapporten diskuterat varför jämställd digitalisering är viktig för samhällsnyttan. Många av intervjupersonerna lyfter att det råder stor kompetensbrist inom tech-branschen som till stor del driver digitaliseringen. Därför kommer detta kapitel fokusera på hur jämställd rekrytering kan bidra med kompetens och vad det finns för möjligheter när vi rekryterar jämställt. Vi avslutar kapitlet med intervjupersonernas tips för en mer jämställd rekrytering.

Sveriges arbetsmarknad är i stora delar starkt könssegregerad.

Kvinnor och män jobbar i hög grad inom olika yrken och i olika branscher och inom samma yrke och bransch har kvinnor och män ofta olika arbetsuppgifter.²⁵ I

Skåne arbetar 56 procent av alla kvinnor inom näringslivet och 44 procent i offentlig sektor, medan motsvarande siffra för män är 85 procent inom näringslivet och 15 procent inom offentlig sektor.²⁶

Dålig arbetsmiljö och diskriminering är en bidragande faktor till att många skräms bort från mansdominerade branscher inom privat sektor.²⁷

24 SCB:s yrkesregister 2016

25 Länsstyrelsen Skåne 2021

26 Arbetsmiljöverket 2021

Könssegregerade utbildningsval leder till könssegregerad arbetsmarknad

Skåne har en könssegregerad arbetsmarknad och detsamma gäller gymnasieutbildningarna. Endast 5 av 19 redovisade gymnasieprogram i Skåne är jämställda, räknat på att minst 40% av varje kön finns representerade i programmet. Dessa är Handels- och administrationsprogrammet, Restaurang- och livsmedelsprogrammet, Ekonomiprogrammet, Estetiska programmet, Naturvetenskapsprogrammet. Övriga program är starkt könssegregerade.²⁴

Vi intervjuar **Una Tellhed**, Docent, universitetslektor vid Institutionen för psykologi, Lunds universitet, som har studerat psykologiska förklaringar till könsskillnader i utbildningsintressen och utbildningsval i en studie med 2600 slumpmässigt utvalda skolelever i Sverige. Una menar könsstereotyper om förmågor spelar stor roll: *"Vi fann att tjejers lägre intresse för tekniska utbildningar framför allt förklarades av deras lägre tro på sin tekniska förmåga jämfört med killar"*. Detta menar Una hänger

samman med könsstereotyper om förmågor. Trots att studier visar könslighet i objektiva test av de flesta förmågor så visar en ny studie vi gjort att svenska skolelever tror att män har högre teknisk förmåga än kvinnor, berättar Una. Att dessa stereotyper har uppstått kan ha sin förklaring i hur mäns och kvinnors roller sett ut genom historien, och negativa stereotyper kan göra att de som omfattas av dem underskattar sig själva. Una förklarar vidare att de även ser att många tjejer och killar tvivlar på om de skulle trivas socialt på en utbildning där det är få personer av deras kön, vilket sänker intresset. Detta hänger samman med att vi har en könssegregering i privatlivet, inte bara på arbetsmarknaden. Varför så få män väljer omvårdande yrken finns det ganska lite forskning kring, fortsätter hon, men en vanlig teori är att det till viss del beror på att det som förknippas med kvinnor (som till exempel omvårdande roller) har lägre status än det som förknippas med män.

Hinder och utmaningar vid rekryteringar

Från ett intersektionellt perspektiv är det inte endast kön som avgör ens chanser att lyckas i en rekryteringsprocess. I detta avsnitt undersöker vi forskning, utmaningar och orättvisor som kan kopplas till ålder, kön, könsöverskridande uttryck och etnisk bakgrund vid rekryteringsprocesser.

UNGAS KOMPETENS VÄRDERAS LÄGRE

Tillsammans i Förening (TiF) arbetar med att stärka barn och ungas organisering och engagemang. Tilde Höst handleder praktikanter i TiFs satsning Ung i Sommar, som drivs utifrån Malmö stads övergripande mål att öka sysselsättningen. Tilde menar unga dels är oerfarna av rekryteringar, dels möts av fördomar på grund av sin ålder i rekryteringssituationer:

"En del unga förstår inte riktigt hur rekryteringsprocessen ser ut och vad som förväntas av dem. Detta på grund av att de inte får stöd av sin omgivning i att förstå det. Vi jobbar därför mycket med att försöka förbereda unga genom att de får en praktik hos oss, till exempel genom sommarpraktik. Unga får därmed en förståelse för vad det innebär att jobba och råd kring hur man söker och får ett jobb".

– Tilde Höst, Tillsammans i Förening

En del unga har däremot bättre förståelse för rekryteringsprocesser, är drivna och vill utvecklas, poängterar Tilde. Däremot menar hon att även dessa unga kan stöta på hinder, dels på grund av fördomar som unga möter på arbetsmarknaden generellt, som att unga är oansvariga, oseriösa, oförmögna och så vidare, dels på grund av de förväntningar som ställs kring erfarenhetsnivå. Tilde lyfter att rekryterare kan bli bättre att vara tydliga i vad det är de söker och förstå att unga bidrar med ett värdefullt perspektiv. Hon ser gärna att arbetsgivare jobbar på att utbilda och utmana rekryteringsteamet genom dialog och reflektioner.

MÄN SOM SÖKER SIG TILL KVINNODOMINERANDE YRKEN OCH TRANSPERSONER DISKRIMINERAS

Mark Granberg är nationalekonom och doktorand vid Institutionen för ekonomisk och industriell utveckling på Linköpings universitet. När vi intervjuar Mark berättar han att han är intresserad av att studera

ekonomiska utfall och marknader, och att han har använt sig av experimentella metoder för att studera olikabehandling och diskriminering i rekryteringsprocessen på arbetsmarknaden. Mark förklarar hur de i ett av sina senaste projekt skickade fiktiva ansökningar till riktiga jobb och analyserade skillnaderna i svarsfrekvens mellan ansökningar med manliga och kvinnliga namn²⁸ och att de då gjorde en del intressanta fynd.

Mark säger att ett intressant fynd i båda studier är att könsfördelningen i yrken verkar ha en stor betydelse för hur ansökningar från olika grupper behandlas. Resultaten tyder på att en transman troligen diskrimineras i mansdominerade yrken på grund av att han är trans medan han troligen diskrimineras mot i kvinnodominerade yrken för att han är man. Varför det är så kan inte utläsas rent tekniskt från studierna, men Mark tror att det kan vara rimligt att spekulera att de som söker arbetare i kvinnodominerade yrken har en tydlig bild av den person de vill anställa och att en del av den bilden är personens kön. "Sedan verkar det som", fortsätter Mark, "att rekryterare till kvinnodominerade yrken är mer villiga att acceptera den könsidentitet som personen identifierar sig med, även om den skiljer sig från den identitet som personen blev tilldelad vid födseln."

Mark menar att den stora fördelen med den experimentella design de använder sig av i forskningen skattar kausala samband mellan grupptillhörighet och behandlingen i jobbsökningsprocessen, men menar även att det finns en begränsning i att det bara fångar upp behandlingen i ett specifikt skede: "Den totala diskrimineringen en individ eller grupp upplever under karriären/livet är mycket svårare att uppskatta med liknande metoder, men vi bidrar med en pusselbit i ett mycket större pussel."

Marks tips till arbetsgivare som vill bli bättre på att rekrytera jämställt och inkluderande är att ta åt sig av insikter från denna typ av forskning och att de är öppna för att det kan finnas problem med deras rekryteringsprocess. Sedan är det viktigt att de försöker att inte ha en överdrivet nitisk bild av vem de tänker sig i en viss roll, poängterar han.



Vi studerade en rad olika yrken och var noga med att se till att det fanns mansdominerade, kvinnodominerade, samt könsneutrala yrken representerade. Vi fann att kvinnliga sökande hade en viss fördel i svarsfrekvens över lag, och att den effekten drevs till stor del av diskrimineringen mot manliga sökande i kvinnodominerade yrken. Vi har även i ett tidigare projekt visat på diskriminering mot transpersoner²⁹ med samma metod.

Mark Granberg, Linköpings universitet

27 Länsstyrelsen Skåne 2021

28 Ahmed, Granberg & Khanna 2021

29 Granberg, Andersson & Ahmed 2020

ICKE-VITA DISKRIMINERAS PÅ ARBETSMARKNADEN

Studier visar även på att etnisk bakgrund spelar roll vid rekrytering. Vi intervjuar **Sima Wolgast** som är Universitetslektor vid Institutionen för psykologi, Lunds universitet och har forskat på diskriminering de senaste 10 åren. Sima och Martin Wolgast släppte rapporten "Vita privilegier och diskriminering - hur rasifierade ojämlikheter vidmakthålls på arbetsmarknaden"³⁰ 2021. En del av rapporten sammanställer

3000 enkätsvar från personer på olika arbetsplatser och arbetsmarknadssektorer över hela Sverige med syfte att diskriminering på organisationsnivå. Svaren är uppdelade mellan "vita" (personer som skattar sig själva som vita och angett att de är från Sverige) och personer som rasifieras som "icke-vita".

Enkätsvaren visar bland annat att:

- "Icke-vita" rapporterar väsentligt fler upplevelser av orättvis och nedlåtande behandling på arbetet än "vita".
- Det finns ett samband mellan att "vita" erbjuds fler internutbildningar som leder till befordringar än "icke-vita".
- "Icke-vita" rapporterar fler erhållna befordringar i organisationer som präglas mer av demokratiskt beslutsfattande och där arbetet bedrivs i mer jämlika arbetsgrupper med föränderlig rollfördelning
- "Vita" har i högre grad tillgång till mentorsrelationer och stöd från mer erfarna kollegor i sin karriärutveckling.
- När det gäller befordringar betonar "vita" att meriter är avgörande, medan "icke-vita" betonar att kön/etnicitet och kontaktnät är avgörande för befordringar.
- 30% av deltagarna med ursprung i Sverige, Västeuropa eller Nordamerika anser att etnicitet/hudfärg är "viktigt" eller "mycket viktigt" för hur framgångsrik en blir i samhället. Motsvarande siffra för personer med ursprung i Mellanöstern, Nordafrika eller Afrika söder om Sahara är 68,2%.

- Rapportsvaren visar att organisationer som diskriminerat i samband med urval och rekrytering är vanligare i organisationer som:
 - Undviker att prata om och arbeta med diskriminerings- och likabehandlingsfrågor och där ett motstånd mot sådant arbete finns.
- Litar mer på meriter från Sverige, Västeuropa eller Nordamerika.
 - Litar mer på information om sökanden från privata och professionella nätverk.
- Rekryterar genom att aktivt kontakta personer de vill anställa.
 - Betonar social kompetens och att "passa in".
- Samtliga nämnda praktiker är vanligare i privat än i offentlig sektor.

Rapporten tar upp begreppet meritokrati och problematiserar ideologin som ett systembevarande tanke-mönster tillsammans med "färgblind rasism".

Rapporten förklarar att färgblind rasism handlar om osynliggörande/förnekande av relevansen av "ras"/hud-färg och av rasism som problem, samt osynliggörande/förnekande av sociala maktstrukturer och ojämlika förutsättningar. Meritokrati är en ideologi som är en övertygelse om att samhället behandlar alla lika och att endast individuella skillnader i utbildning, för-mågor, ansträngningar och färdigheter är avgörande

för skillnader i utfall på olika samhällsarenor. Sima förklarar att de som är bärare av denna ideologi är de som gynnas av att försvara den:

"Högre nivåer av färgblind rasism samvarierar med större tilltro till att framgång i samhället avgörs av ambition, hårt arbete och kompetens. Att erkänna att hudfärg spelar roll för ens framgång skulle skapa en dissonans med meritokrati som ideologi och därmed är det svårt att bekänna att hudfärg kan spela roll för vilka villkor som ges en." – **Sima Wolgast, Lunds universitet**



Simas tips till arbetsgivare som vill bli bättre på jämlik och inkluderande rekrytering

Sima Wolgast, Universitetslektor vid Institutionen för psykologi, Lunds universitet



Tänk på "rätt" representation, låt exempelvis rasifierade personer jobba för rasifierades rättigheter, i olika delar av organisationen och framförallt i beslutsfattande organ.

Jobba med de motreaktioner som kommer när man jobbar med antidiskrimineringsfrågor.

Rekrytera systematiskt i rekryteringsens alla delar från arbetsbeskrivning, annonsering och rekrytering och ha checklistor när man rekryterar.

Men framför allt: se att ni jobbar med antidiskrimineringsfrågor ständigt och låt det genomsyra hela organisationens normer, kultur och värderingar.

Olika sätt att värdera kompetenser

Flera intervjupersoner lyfter betydelsen av att värdera kompetens rätt som en stor del av att arbeta med mer inkluderande rekrytering. Dock finns det flera sätt att värdera kompetens på, vilka några av dem vi redogör för nedan.

MERITOKRATI - ATT REKRYTERA EFTER MERITER PÅ PAPPER

Att rekrytera utifrån ett meritokratiskt system handlar om att välja kandidat utifrån vilka meriter jobbsökaren har på sitt papper. Vi kan känna stor trygghet vid CV inhämtning och personliga brev, vi är vana vid det och det är väl beprövade sätt att inhämta information som bygger på en viss rationalitet. Att titta på en jobbsökares CV ger en bild av vad personen har gjort tidigare, och med det en indikation av vad den fått med sig för kompetenser och erfarenheter. Men när vi enbart går på tidiga meriter, så kan vi gå miste om de som sitter på motsvarande kompetens men kanske inte fått den rätta titeln, eller kanske fått de i en annan kontext än vad du som rekryterare är van vid.³¹

På en arbetsmarknad där vi vet att lika rekryterar lika, blir meritokrati ett begrepp som sätter fingret på att den som var elevrådsförande också fick valberedningens rekommendation till den ideella organisationen, och sedan fick jobbet som kanslichef, vilket gjorde att den därefter fick jobbet som verksamhetsledare i ett företag. Har vi en förståelse av att dagens arbetsmarknad, valberedningar och elevrådsval inte har helt rättvisa mekanismer, utan kan basera sig på normer kring svenskhet, vithet, rasism, sexism och präglas av otillgänglighet, vilket lyftes i föregående kapitel, förstår vi att meriterna inte blir helt rättvist fördelade. Den strukturella diskrimineringen som finns i vårt samhälle visar sig även på arbetsmarknaden, där många människor stängs ute.³²

KOMPETENSBASERAD REKRYTERING - ATT REKRYTERA EFTER KOMPETENSER/VILKA ERFARENHETER MAN HAFT I LIVET

Kompetensbaserad rekrytering innebär att arbeta på ett strukturerat sätt genom hela rekryteringsprocessen med fokus på de kompetenser som krävs för den aktuella tjänsten och på att rätt kompetens rekryteras i förhållande till verksamhetens behov idag och/eller i framtiden. Kompetens mäts inte enbart i vilka meriter en har på pappret, utan även om färdigheter, förmågor och personliga egenskaper som en kan ha tillägnat sig på olika sätt. Kompetensbaserad rekryteringsmetodik är ett sätt att systematisera de färdigheter en vill att personen ska uppvisa i rollen vi rekryterar till, och öppna upp för en bredare skara av möjliga sökande i och med att vi erkänner att de finns många sätt att tillägna sig kompetenser.³³

31 Interfem 2017

32 ibid

33 ibid, Svedéus 2019

NEPOTISM OCH KOMPISREKRYTERING/ VÄNSKAPSREKRYTERING - ATT REKRYTERA VÄNNER ELLER FAMILJ

Ett annat sätt att anställa är att ge släkt och vänner förtur vid rekryteringar, utan hänsyn till meriter. När det handlar släktingar kallas det nepotism, och för vänner vänskapskorruption. Nepotism av olika slag är i princip motsatsen till meritokrati.³⁴

Arbetsgivare kan se fördelar med släkt- eller vänskapsrekrytering som kan gå snabbt och vara effektiva kortsiktigt. Det kan även kännas tryggt att någon kan gå i god för personen. Även arbetsgivare som ogillar tanken på släktrekrytering gör ofta undantag för exempelvis sommarjobb – anställningar som ofta är en genväg till en mer permanent plats.³⁵

Men släkt- och vänskaps/kompisrekrytering innebär också nackdelar och kan bli långsiktigt kostsamma, till exempel när behovet av en breddad kompetensbas ökar, och arbetsplatser som

prioriterar släkt eller kompisar kan bli sittande med fel kompetenser. Det kan också bidra till att skapa dålig stämning mellan kollegor då misstanken om förtur kan skapa osäkerhet och misstro hos övriga anställda. Det kan också vara utmanande för den nyanställda, eftersom förväntningar och krav kan kännas orimligt höga. Den största utmaningen är att privata problem kan påverka arbetsmiljön.³⁶

En studie från Umeå Universitet i 2016³⁷ undersökte hur vanligt det är att ha nära släkt på svenska arbetsplatser. Resultaten, som baserades på registerdata över alla förvärvsarbetande i Sverige och intervjuer med personalansvariga på företag och organisationer, visar att på en genomsnittlig arbetsplats är 14 procent i släkt med varandra. Det vanligaste är att man jobbar på samma ställe som ett syskon – 4 procent, eller en partner – 3,5 procent. Nästan 3 procentenheter av relationerna är barn och föräldrar.

MAGKÄNSLA – ELLER ATT REKRYTERA PERSONER SOM LIKNAR OSS SJÄLVA

Det finns det en stor risk för bias i rekryteringsprocesser, eftersom vi i möten med människor ofta snabbt bildar en magkänsla. Magkänslan grundar ofta sig i det som känns bekant, därför får du ofta bättre magkänsla för någon agerar som du förväntar dig, är lik dig själv eller följer normen för hur hen ska vara i samhället³⁸. Att jobba med personer som liknar oss själva verkar enkelt och bekvämt, för det är något vi känner till och lätt kan relatera till. Att rekrytera baserat på magkänsla kan till exempel innebära att vi väljer en arbetsledare som är så lik (eller olik om vi hade dåliga erfarenheter) den föregående arbetsledaren som möjligt, eller att vi förutsätter att män är bra på teknik och att kvinnor har hög social kompetens. Vi har alla

förutfattade meningar som vi behöver medvetandegöra då de ofta skapar fördelar för grupper som redan har fördelar, utan att det finns någon egentligen grund till det.

Ett beskrivande exempel är "Anderskretsloppet", ett uttryck myntat av Amanda Lundeteg, VD på stiftelsen Allbright, som baseras på att det vanligaste namnet i styrelser, ledningar och valberedningar är Anders. Vi rekryterar människor som liknar oss själva, eller som liknar personen som har haft posten tidigare. Det är först 2021 som det för första gången sedan 2011 då Allbright började rapportera om börsens vanligaste ledarnamn det finns ett kvinnonamn på topp 10-listan: Kristina³⁹.

34 Wikipedia 2021, NE.se 2021 - nepotism

35 Haugen, Holm & Westin 2016

36 Haugen, Holm & Westin 2016, Zetterblom 2016

37 ibid

38 Interfem 2017

39 Allbright 2021

Kompisrekrytering, Anderskretsloppet, meritbaserade rekryteringar och rekryteringar som baserar sig på magkänsla är tillsammans en effekt där personer som följer normer i samhället får fördelar och lättare tillträde till fler meriter, till arbetsmarknaden, självförverkligande, anställningstrygghet och stabila inkomster än andra grupper. Det här är i praktiken ett gynnande och en osynlig och omedveten kvotering av vita, unga, män från medel- och överklassen med en funktionalitet som överensstämmer med normer och föreställningar om hur våra kroppar och sinnen ska fungera.



Tips för (mer) jämställd rekrytering

AFRY ARBETAR MED DEN INTERNA ORGANISATIONSKULTUREN PÅ CHEFSNIVÅ

Sofia Klingberg och Amir Nazaris arbete handlar mycket om att få chefer att anställa utifrån kompetens om att implementera processer och strukturer för alla på AFRY att följa:

” Mycket av vårt jobb handlar om att få cheferna att inse att vi måste se varje enskild individ och se bakom attribut och bias, att verkligen försöka förstå vilken kompetens våra kandidater har.

Sofia Klingberg, AFRY

Sofia berättar vidare att de i Sverige har jobbat mycket med att få in nyanlända på det sättet. I början handlade det mycket om att övertala, så kallad *nudging*, för att få cheferna att förstå vilka resultat som kan nås genom att till exempel ta in en praktikant. Kopplat till diskrimineringsgrunden etnicitet har det nu blivit ett skifte – ett självspelande piano, fortsätter Sofia. Det har blivit mycket enklare, och nu anställer vi hur många personer som helst med utländsk bakgrund, i Sverige och i alla andra länder, förklarar Sofia.

SQL SYSTEM SWEDEN VÄDRAR SINA FÖRDOMAR OCH ÄNDRAR SÄTTET DE SKRIVER ANNONSER

Vi intervjuar **Rusen Canpolat** som är vice VD på SQL Systems Sweden (SQL). Rusen upplever inte något problem med att rekrytera jämställt. Idag är de nästan 50/50 kvinnor män, 12 kvinnor och 15 män, vilket är väldigt ovanligt i ett tungt ingenjörskt bolag. För Rusen handlar det om att helheten och hela kedjan behöver vara säkrad för att företaget ska vara inkluderande.

Från att locka personer att söka till ens företag, att få folk att trivas, vilja jobba kvar och leva upp till ett gott rykte. När de rekryterar ny personal börjar därför rekryteringsteamet med att erkänna sina fördomar om kandidaterna för varandra innan de går in i en intervju. Alla människor har fördomar menar Rusen, och det är hennes jobb att hitta rätt personer utan att påverkas av sina fördoms-glasögon. Hon uppskattar att vara på en arbetsplats där de kan prata öppet om fördomar, eftersom hon upplever att så fort fördomarna lyfts så tappar de i kraft. De är också alltid flera personer som tar beslut om anställningar.

För att kunna göra sitt jobb behöver Rusen ha möjligheten att utmana normer och tänka nytt och kreativt. Att rekryteras in i en organisation för att bli stöpt och formad inom redan satta ramar passar därför inte henne. På SQL Solutions har hon haft möjligheten att ändra på hur de skriver sina jobbannonser, vilket har visat tydliga resultat i fler kvinnor som söker tjänsterna.

På SQL lägger de fokus på var kandidaten lägger hjärta och själ. Hur är kandidaten som person, hur samarbetar den? Andra livserfarenheter värderas också hos SQL Systems. Vissa *hard skills* behövs fortfarande till de olika tjänsterna, men Rusen menar att man kan värdera kompetens på olika sätt. "Om du har en ingenjörsbakgrund betyder det att du har en viss förförståelse som gör att din inlärning blir mycket lättare än om du inte har det. Men om du inte är utbildad ingenjör så kanske du har jobbat i verkligheten som servicetekniker, montör och med underhåll. Vi vet att om du har gjort det i verkligheten kan du vara beredd att lära dig systemet."



Rusens tips för mer jämställd rekrytering

Rusen Canpolat, Vice VD SQL Systems Sweden



Erkänn dina fördomar. Det är det första steget.

Sluta döma dig själv och andra.

Ta hjälp av någon du har förtroende av runtomkring dig. Som är beredd att spegla dig och dina fördomar när du lever upp till dem.

Men också – var snäll mot dig själv. Vi har alla ett bagage, och det präglar oss. Men om vi kan vara snälla mot oss själva kanske vi kan vara det mot andra också.

VÅGA LYFTA ANDRA KVALIFIKATIONER

Rusen Canpolat är inte traditionellt HR-skolad i grunden. Hon är egentligen socionom som jobbat med jämställdhetsfrågor, kvinnojourer och utsatta människor. Sedan har hon jobbat kommersiellt med att göra affärer, sälj och hanterat personal i 10–15 år i stora organisationer. Rusen arbetar med HR, men har egentligen en blandad kompott erfarenheter som tagit henne till HR-yrket.

Rusen själv hamnade på SQL genom oväntade vägar. När hon jobbade på ett annat företag stötte hon på en man som inte hade blivit kallad till några intervjuer trots sin höga kompetens, eftersom han inte pratade svenska. Hon anställde honom till företaget eftersom han hade en profil som behövdes. Av olika anledningar slutade de båda på det företaget och Rusen träffade vid ett senare tillfälle samma man när han hade börjat jobba på SQL. Denna gång var det hans tur att rekommendera Rusen till SQL och därför hamnade hon där. Ledningsgruppen på SQL såg ett behov av att ta hand om personalen för att kunna växa, därför tog de in Rusen som en HR-funktion trots att det hennes profil är ovanlig på ett litet bolag med 25 anställda.

Alma Sandberg från Mobile Heights reflekterar över fördelarna med hennes samhällsvetarbakgrund som projektledare i ett digitaliseringsprojekt. Är det något hon lärt sig under dessa två år är det att om det blir för tekniskt och komplicerat när man pratar om tech så tar folk inte in det. Personer som inte har en bakgrund inom tech behöver kunna hänga med och förstå vad det handlar om, för att digitalisering ska bli mer tillgänglig menar hon. DigIT Hub har en ambition att bli en europeisk digital innovationshub, och då Alma strax kommer gå på föräldraledighet kommer arbetet i stället ledas av två IT-tekniker/ingenjörer. Det kommer bli intressant, menar Alma, att följa hur arbetet i digitaliseringsprojektet utvecklas beroende på vilken bakgrund personen har som leder det. Hur kommer fokuset ligga på olika delar, vad prioriterar man mest och vad kommer vara intressant att följa upp beroende på vilken bakgrund man har?

JUS rapport "Krishantering och jämställdhet – hur gör vi?" från 2020 finns tips på hur du gör de första stegen för inkluderande kompetensbaserad rekrytering under avsnittet "Att rekrytera jämställt och inkluderande". **Scanna för att läsa!**



VAR EN FÖREBILD SOM ARBETSPLATS OCH UNDVIK STEREOTYPER

Utifrån Una Tellhed på Lunds universitets forskningsområde visar forskning att förebilder kan öka känslan av att kunna trivas socialt på en arbetsplats och därmed intresset. Men när det gäller kvinnors intresse för mansdominerade områden så har det visat sig att detta kan *sjunka* om de möts av en enstaka kvinna som förebild. Una framhäver att det verkar viktigt att i kommunikationsmaterial visa en grupp med flera förebilder som är kvinnor. Studier visar även att uppmuntran är extra viktigt för den som stereotyperas negativt i ett ämne. Unas forskningsteam genomför just nu en undersökning för att se hur elever påverkas av att programmering nu finns på schemat. Eventuellt kan det stärka flickors kompetens och intresse för teknik. Det är också viktigt att inse att även lärare har könsstereotyper, som att tänka att män har högre teknisk förmåga. Una betonar att det är bra att öka medvetenheten om att vi kan stereotypera andra oavsiktligt, för att upptäcka när vi tänker könsstereotyp och försöka att korrigera det.

När det gäller att få unga att bli intresserade av ett visst yrke kan det hjälpa att beskriva vad yrket faktiskt innebär, då ungdomar som ofta har en begränsad bild av olika yrken också kan bygga på stereotyper. Att rekryterare kan bli bättre på att vara tydliga med vad olika yrken faktiskt innebär lyfte även Tilde Höst från TiF tidigare i rapporten. En annan möjlighet Una ser är att låta elever få göra PRAO i yrkesområden som är ovanliga för deras kön. Så att de exempelvis ser att de kan passa in socialt.

Una säger också att det är mer oklart hur män påverkas av förebilder, men att många män tvekar också ofta på om de kan trivas på arbetsplatser med få män. Det är särskilt viktigt att arbetsgivare

regelbundet kommunicerar till de anställda att arbetsplatsen har nolltolerans för kränkningar, som sexism eller trakasserier, och kraftfullt tar tag i dessa problem när de uppstår. Alla har rätt till en god arbetsmiljö, understryker Una.

Alma Sandberg från Mobile Heights håller med det Una Tellhed säger om betydelsen av förebilder. Bilden av att ingenjörer arbetar ensamma stämmer inte och att ändra den uppfattningen är viktig för att få fler att bli intresserade av ingenjörsyrket menar Alma:

”*Det behövs fler kvinnor i branschen och därför är det viktigt med förebilder. Det är vår uppgift som företag att visa på olika förebilder, att du kan jobba på ett företag som räddar världen med just din kompetens.*

Alma Sandberg, Mobile Heights.

En annan viktig faktor är att arbetsgivaren måste bli duktig på att visa för nyare generationer vilka värderingar företaget har. Hur kulturen och organisationen är inom företaget är allt viktigare, så att visa på att företaget har en kultur som kan attrahera kvinnor gör det också lättare att attrahera kvinnor menar Alma.

Sofia Klingberg från AFRY stämmer in i bilden om att arbetsplatser behöver vara attraktiva för den kompetens som saknas. "Vi har svårt att hitta rätt kompetens, framför allt i vissa delar av organisationen där vi verkligen behöver mer mångfald, framför allt fler kvinnor." Sofia vet att det finns kvinnor med kompetensen de behöver, men var är dem och hur blir AFRY en attraktiv arbetsgivare för dem? Varför ska kvinnor välja just oss? Det är så mycket som hänger ihop.

SÄTT LÅNGSIKTIGA MÅL OCH INSPIRERAS AV ANDRA

På AFRY har de lyckats öka mångfalden gällande etnisk bakgrund. Men de har inte kommit lika långt när det handlar om kön och andelen chefer och medarbetare. Därför arbetar de nu med sin största jämställdhetsåtgärdsplan hittills: att öka andelen kvinnor som ledare till 40 % till 2030 och implementera processer kring det. Sofia tror att AFRY kommer gå in i en mer exekutiv fas och börja implementera många actions som tagits fram kring målet under 2022. Sofia menar att de tar mycket hjälp och inspiration från andra för att kunna göra sitt jämställdhetsarbete:

”*Detta är inte ett "one-person-job" utan man måste dela med sig. Just nu tar vi inspiration från andra företag och funderar på hur AFRY kan göra bättre, till exempel fantastiska företag som Volvo Cars och deras equal parental leave.*

Sofia Klingberg, AFRY

En intressant betraktelse AFRY har gjort är att kön är en ickefråga för vissa delar av organisationen. I Ryssland till exempel är 50% av de som läser till ingenjör kvinnor och därför är det 50/50 i arbetslivet också, berättar Sofia. Till dess att vi blir bättre försöker vi utbilda mycket lokalt om jargong, kultur, beteenden och om unconscious bias, förklarar Sofia, som tror att det om tre år kommer ha hänt mycket.

Sofia tipsar om Diversity Chart-nätverket i Sverige där man från olika sektorer kan inspireras och lära sig mer om Diversity och Inclusion. Hon menar att en stor del av deras arbete på AFRY är tack vare att de har kunnat dela med sig av sina utmaningar och genom att ha skaffat bra relationer med andra företag i nätverket kunnat ta del av inspiration och

lärdomar. Vi är verkligen inte bäst på AFRY, säger Sofia, vi har kommit en bit men vi behöver göra mycket mer. Ett sätt att bli bättre är att dela med sig och våga fråga andra: vad har funkade hos er?

Sofia jobbar även med att få ut AFRYs LGBTI+ strategi, vilket är en action kopplat till en annan diskrimineringsgrund. AFRY har en nysatsning med fokus på kön som en del av deras nya hållbarhetsmål. Sedan kommer de försöka bygga in de andra diskrimineringsgrunderna som sexuell läggning, könsidentitet och funktionsvariationer, för att sedan rulla ut ett arbete som alla ska följa.

När det gäller att sätta mål menar Vanja Tufvesson från Tengai Unbiased att mycket handlar om att börja ta tag i frågan. Många hon pratar med anser att jämställdhet är viktigt men att man inte har tid att ta tag i den just nu. Vanja menar dock att det tar längre tid ju längre man väntar, och om man inte vet vart man ska börja kan man ta hjälp utav en utomstående expert. Sedan tror jag att man behöver stanna upp, sätta upp långsiktiga mål och strategi och sedan arbeta enligt den, fortsätter Vanja. När det grundläggande arbetet är gjort behöver det inte vara så svårt. Dock tror jag det är viktigt att målsättningen behöver komma från toppen i bolaget och kommuniceras i alla led. Varje chef måste utbildas och få de verktyg de behöver för att rekrytera jämställt. Verktygen kan innebära tex att jobba i en plattform som erbjuder anonymiserade ansökningar och screening utav Tengai, föreslår Vanja.



Avslutning

Rapporten lyfter flera aspekter, strategier och metoder för att jobba med jämställdhet inom rekrytering och digitalisering. Jämställdhetsarbetet finns på agendan och görs om till konkreta mål när verksamheter inser fördelarna med ett mer inkluderande jämställdhetsarbete. Dessa är alltså förutsättningarna för att uppnå ett hållbart jämställdhetsarbete.

I många delar av samhället ses jämställdhetsarbetet fortfarande som en fråga som kan drivas av enstaka eldsjälar i organisationer.

Problemet med att låta eldsjälar driva jämställdhetsarbetet är att frågan prioriteras ner från en strukturell nivå och gör jämställdhetsarbetet till en kvinnofråga. Det kan låta omodernt men trots mängder av satsningar för ökad jämställdhet går utvecklingen långsamt. Som rapporten lyfte i början handlar jämställdhet om rättvisa och att alla människor ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom livets alla områden, oavsett kön. Vi har kommit en bit på vägen med att uppmärksamma jämställdhetsperspektivet i olika delar av digitaliseringen och inom rekrytering, men vi har en bit kvar innan jämställdhetsarbetet drivs till lika stor del av kvinnor, män och icke-binära.

Vi ser ett stort behov av att trycka på utvecklingen. Genom att våga utmana normen, testa nytt och gå i framkant finns möjlighet för utveckling, innovation och en ökad konkurrenskraft. När ledningen prioriterar jämställdhet och inkludering kan vi flytta fram positioner och skapa en ny branschstandard.

För er som behöver stöd i ert jämställdhetsarbete erbjuder JUS en rad utbildningar och inventeringsuppdrag för organisationer inom ideell, offentlig och privat sektor. Vi har en bred kunskapsbas inom språk, organisationskultur och tillväxt, alltid utifrån aktuell forskning.

Januari 2022
Jämställd Utveckling Skåne

REFERENSER

Allbright. 2020. *Tech lever grabbmyten*

Allbright. 2021. *Affärskvinnor trotsar pandemin*

Arbetsmiljöverket 2021. Inspektionen för socialförsäkringen 2018

Ahmed, Ali. Granberg, Mark & Khanna, Shantanu. 2021.
Gender discrimination in hiring: An experimental reexamination of the Swedish case. PLoS ONE 16(1)

Arnold, David. Dobbie, Will & Hull, Peter. 2021.
Measuring Racial Discrimination in Algorithms. AEA Papers and Proceedings. 111:49-54

Berglund, Julia. 2018.
Vad har AI och digitalisering med jämställdhet att göra? Sweco

Dixon-Fyle, Sundiatu. Dolan, Kevin. Hunt, Vivan & Prince, Sara. 2020.
Diversity Wins. How inclusion matters. McKinsey & Company

Djurberg, Joakim Arstad. 2019.
Kompetensbristen tvingar fram nya grepp – spelglädje är Evrys vapen.
ComputerSweden <https://computersweden.idg.se/2.2683/1.719605/kompetensbrist-spelgladje-evry>

EIGE European Institute for Gender Equality. 2019.
Artificial intelligence, platform work and gender equality

Forsknings- och innovationsrådet i Skåne, 2019,
Skånes Innovationsstrategi för hållbar tillväxt

Globala målen 2022. Globalamalen.se

Granberg, Andersson, Per A & Ahmed, Ali. 2020.
Hiring Discrimination Against Transgender People: Evidence from a Field Experiment. Labour Economics. 65

Haugen, Katarina. Holm, Einar. Westin, Kerstin. 2016.
Släktband på arbetsplatsen: omfattning, erfarenheter och strategier.
Umeå Universitet. Institutionen för geografi och ekonomisk historia

Hill, Siri. 2018.
Amazon stängde ner rekryteringsrobot – diskriminerade kvinnor. Svt.se

Interfem 2017. *Rekrytera rätt – en guide i 10 steg*

Internetstiftelsen. 2020 – *Digitalt utanförskap 2020 Q1. En delrapport av undersökningen Svenskarna och internet*. <https://svenskarnaochinternet.se/rapporter/digitalt-utanforskap-2020/>

Korsvik, Trine Rogg. Hulthin, Marie. Sæbø, Anne. 2020.
Hva vet vi om kunstig intelligens og likestilling? Kilden kjønnsforskning.no

Lindberg, Malin. 2019. *Digitala verktyg för jämställdhet och inkludering*. Luleå Tekniska Universitet.

Länsstyrelsen Skåne. 2021. *Jämställdhetsstatistik Skåne 2021*

Länsstyrelsen Skåne. 2022.
Ett jämställt Skåne – Jämställdhetsstrategi för Skåne 2017-2022.

OECD. 2021.
Caregiving in Crisis: Gender inequality in paid and unpaid work during COVID-19

Region Skåne. 2020. *Det öppna Skåne 2030 Skånes utvecklingsstrategi*

Regeringen 2016. *Mål för jämställdhet*.

SCB:s yrkesregister 2016

Stuen, Eivind August Westad. 2020.
Can artificial intelligence affect gender equality? Kilden forskningsrådet

Svedérus, Astrid. 2019. *Vad är kompetensbaserad rekrytering?* Tema HR

Wahlström, Tone Marie. Kaya, Dilan. 2019.
"Utan kvinnliga utvecklare riskerar AI att motarbeta jämställdhet"
Computer Sweden

Wickbom, Beata. 2015.
Hej digitalt! Vi gör om, gör rätt och tar ett nytt grepp i samtalet om jämställdhet i näringslivet. <http://hejdigitalt.se/vi-gor-om-gor-ratt-och-tar-ett-nytt-grepp-i-samtalet-om-jamstallldhet-i-naringslivet/>

Wolgast, Sima & Wolgast, Martin. 2021.
Vita privilegier och diskriminering - Processer som vidmakthåller rasifierade ojämlikheter på arbetsmarknaden. Länsstyrelsen Stockholm

Zetterblom, Marianne. 2016. *Vanligt att anställa släktingar*. Arbetsliv