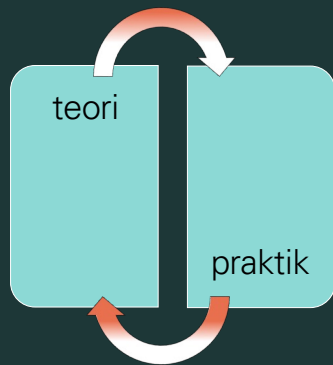


HUR JAG ANVÄNDER TEORI I PRAKTIK

"there is nothing as practical as a good theory" (Kurt Lewin, 1890-1947)



VÄTGAS
SVERIGE

Anna Grzelec (she/her) *Phd*
Management and Organization

Omvärldsanalys och
innovationsutveckling, Vätgas Sverige

Forskare, Chalmers, Teknikens
Ekonomi och Organisation
(Genus & Teknik)

1

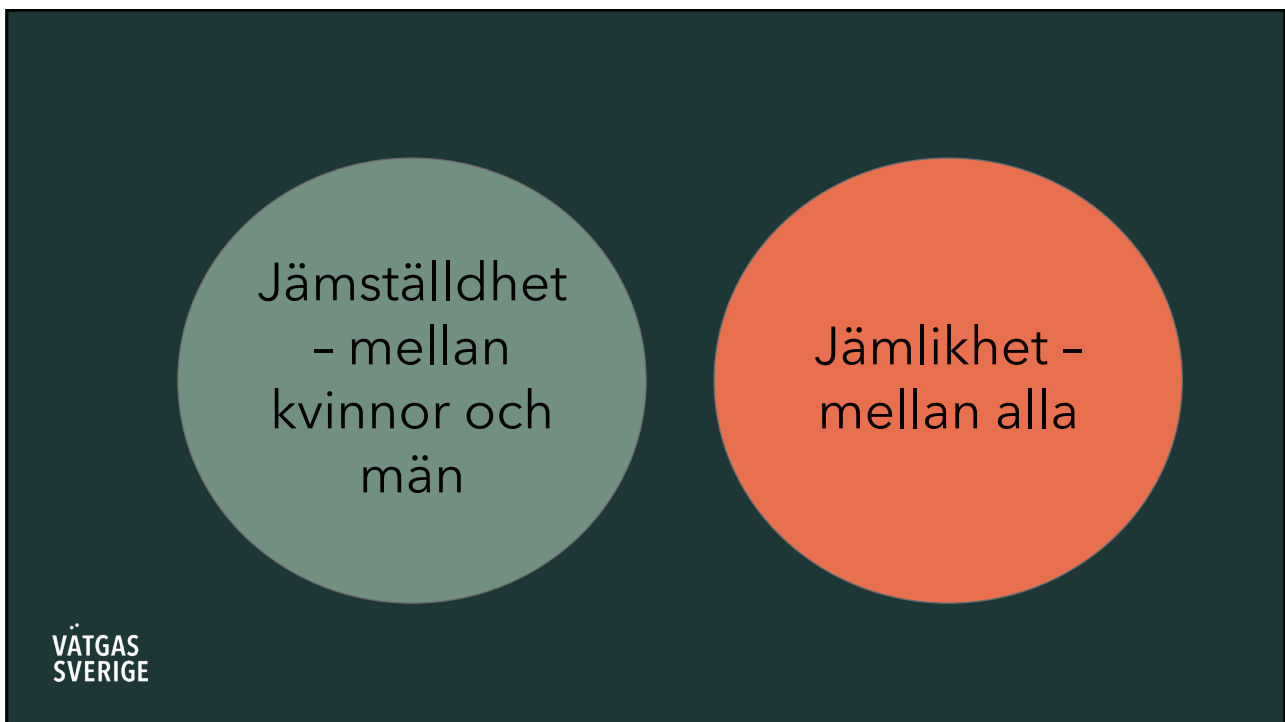


- **Civilingenjör Chalmers**
Industriell Ekonomi
- **Ekonomie Doktor Handelshögskolan**
ledarskap innovation kreativitet i tekniska yrken
- **Forskare & universitetslektor Chalmers**
Genus och Teknik, jämställdhets-integrering i utbildningens innehåll
- **Omvärldsanalys och innovationsutveckling Vätgas Sverige**
Ideell förening, företag som medlemmar. Grön omställning, energiomställning, elnät, cirkularitet, transport

2



3



4

6 JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA DELMÅL

1) En jämn fördelning av **makt och inflytande** - samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet inom samhällets alla sektorer.

2) **Ekonomisk** jämställdhet - samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet

3) Jämställd **utbildning** - samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling

4) Obetalt hemarbete 5) Hälsa 6) Mäns våld mot kvinnor

VÄTGAS
SVERIGE



JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN

5

FRAMTIDENS GRÖNA ENERGI - EN NY BRANSCH MED NYA MÖJLIGHETER

Budget: 1,2 miljoner

Finansiär: Jämställdhetsmyndigheten

Projektledare: Anna Grzelec

Period: 2024-12-01 - 2025-11-30

Samarbetspartners

- Lhyfe Sweden AB
- PowerCell Group AB
- Siemens Energy AB
- Vattenfall AB
- Uniper AB
- ...

VÄTGAS
SVERIGE

6

Analysera och minska lönegap och inflytande mellan kvinnor och män i branschen.

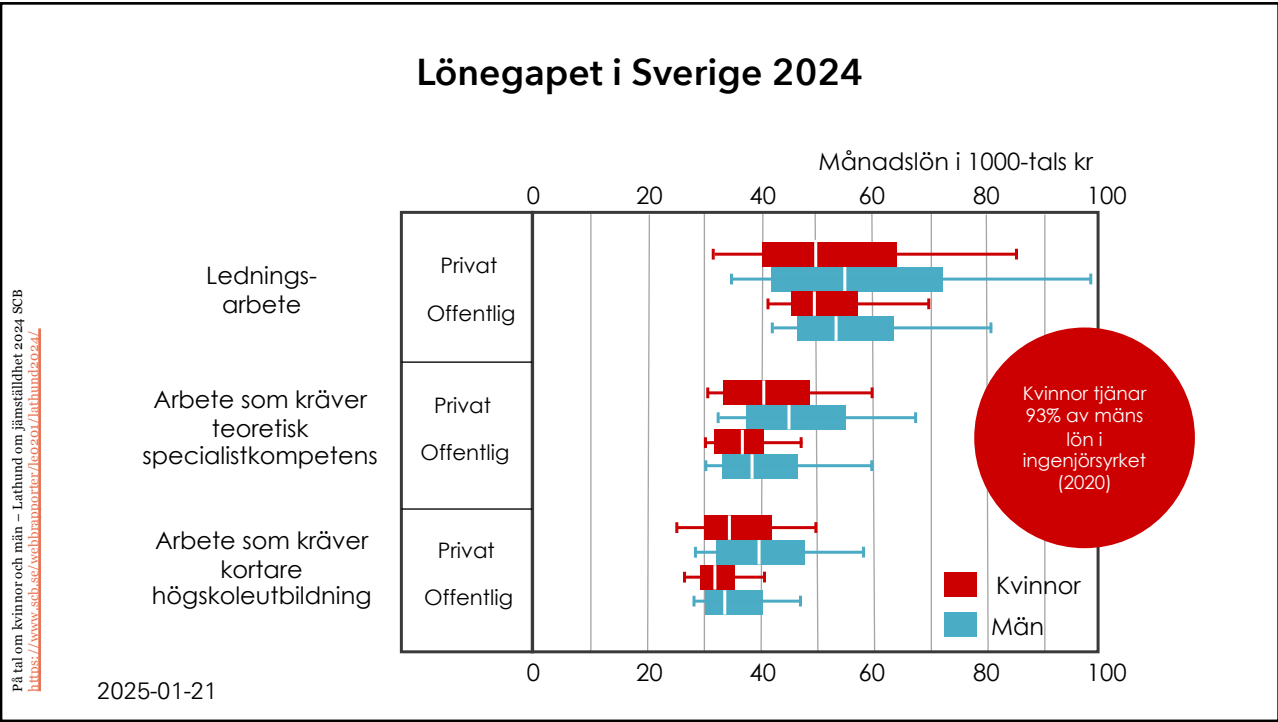
2. Ekonomisk jämställdhet

Vad vi gör i projektet:
Analyserar jämställdhetsdata och arbetar fram nyckeltal som företag kan använda sig av för att stödja jämställdhet förutom att räkna andel kvinnor/män). Träffar företagsledningar och berättar om detta (i vår roll som branschorganisation).

VÄTGAS
SVERIGE



7



8

Främja långsiktig kompetensförsörjning genom att locka unga kvinnor till teknikrelaterade utbildningar.

3. Jämställd utbildning

Vad vi gör i projektet:
Kommunicerar till grundskola, gymnasiet och högskola, för att påverka ungdomars yrkesval.

UPPSATSMÖJLIGHET HÄR!

VÄTGAS SVERIGE

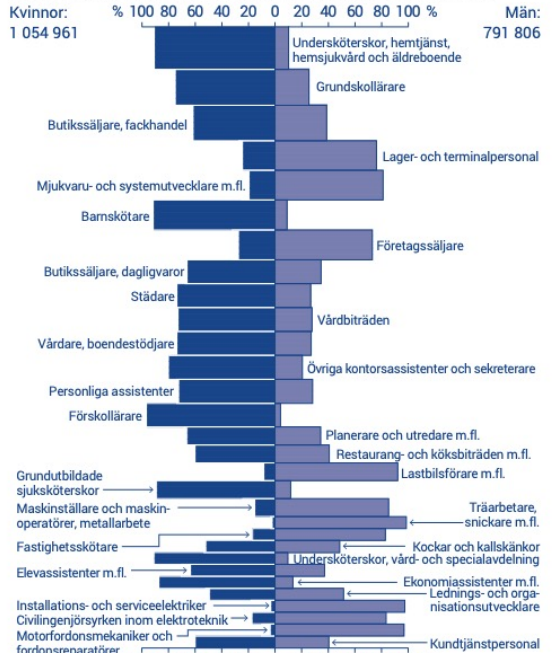


9

De 30 största yrkena 2020

Antal och könsfördelning (%). Ordnade efter antal personer i yrket

Kvinnor: % 100 80 60 40 20 0 20 40 60 80 100 % Män: 1 054 961 791 806



Yrke	Kvinnor (%)	Män (%)
Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende	~95	~5
Grundskollärare	~85	~15
Butikssäljare, fackhandel	~75	~25
Lager- och terminalpersonal	~65	~35
Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.	~55	~45
Barnskötare	~45	~55
Företagssäljare	~35	~65
Butikssäljare, dagligvaror	~30	~70
Städare	~25	~75
Vårdare, boendestödare	~20	~80
Vårdbiträden	~15	~85
Övriga kontorsassistenter och sekreterare	~10	~90
Personliga assistenter	~5	~95
Förskollärare	~5	~95
Planerare och utredare m.fl.	~5	~95
Restaurang- och köksbiträden m.fl.	~5	~95
Lastbilsförare m.fl.	~5	~95
Grundutbildade sjuksköterskor	~5	~95
Maskinställare och maskinoperatörer, metallarbete	~5	~95
Träarbetare, snickare m.fl.	~5	~95
Fastighetsskötare	~5	~95
Kockar och källskänkor	~5	~95
Undersköterskor, vård- och specialavdelning	~5	~95
Elevassistenter m.fl.	~5	~95
Ekonomiassistenter m.fl.	~5	~95
Lednings- och organisationsutvecklare	~5	~95
Installations- och serviceelektriker	~5	~95
Civilingenjörsvrken inom elektroteknik	~5	~95
Motorfordonsmekaniker och fordon reparatörer	~5	~95
Kundtjänstpersonal	~5	~95

EN AV VÄRLDENS MEST SEGREGERADE ARBETSMARKNAD

28 av våra 30 största yrken är köns-kodade

Energifältet är kodat som manligt dvs. passar män.

- Lättare för män att uppfattas som kompetenta i fältet
- Lättare att passa in – behöver inte förklara sitt val

HORISONTELL SEGREGATION

10

Kvinnors representation i styrelser och ledande positioner.

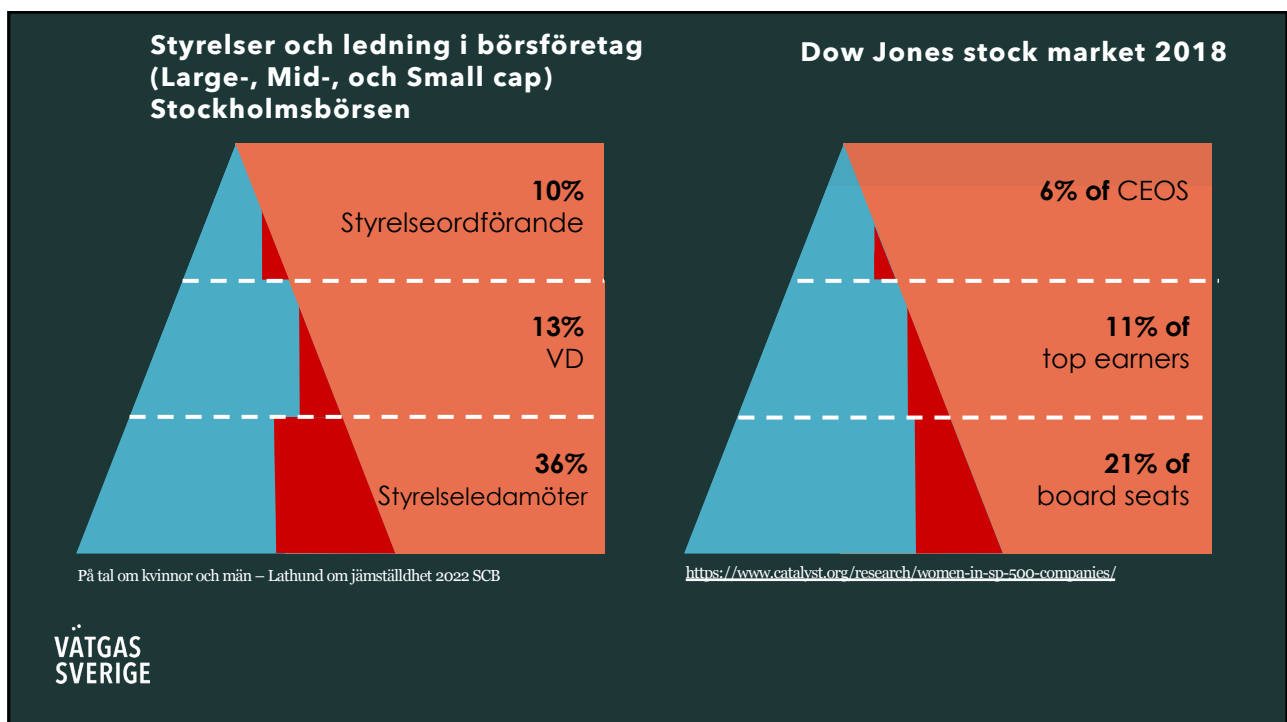
En jämn fördelning av makt och inflytande

Vad vi gör i projektet:
Ger styrelseutbildning för 10 kvinnor.
Skapar en styrelselista för kvinnor i branschen som är intresserade av styrelseuppdrag.

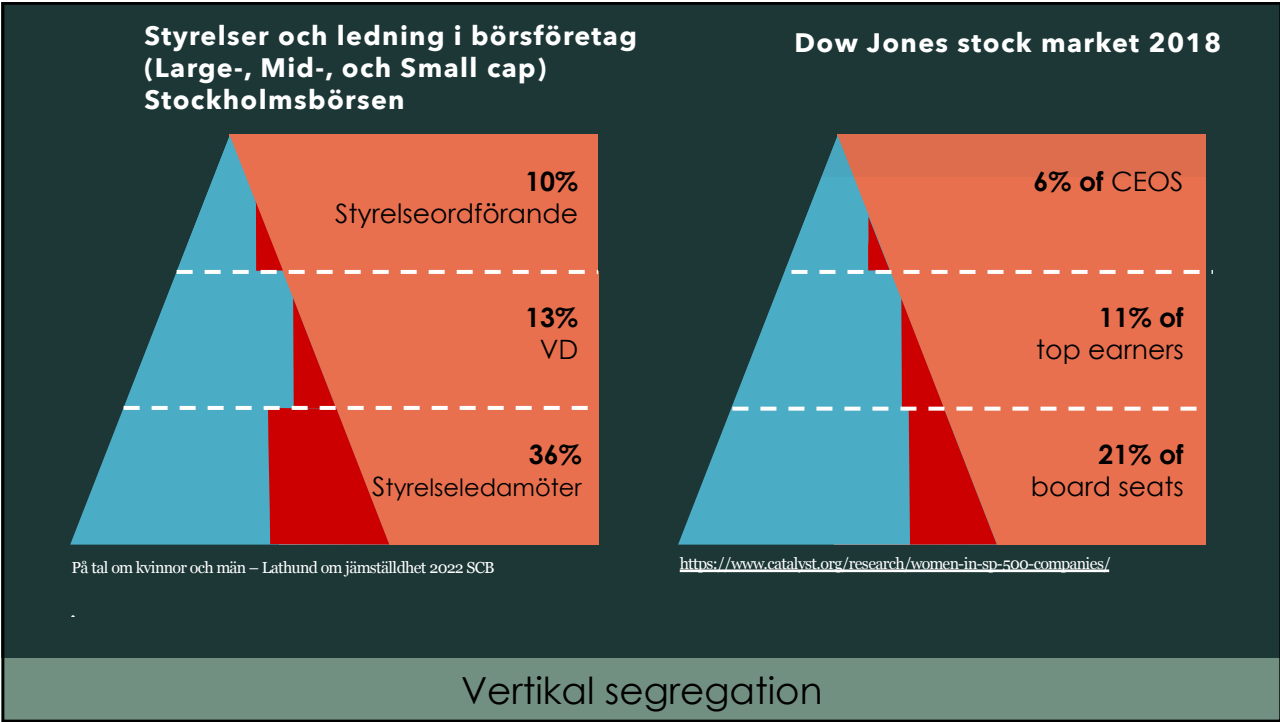
VÄTGAS
SVERIGE



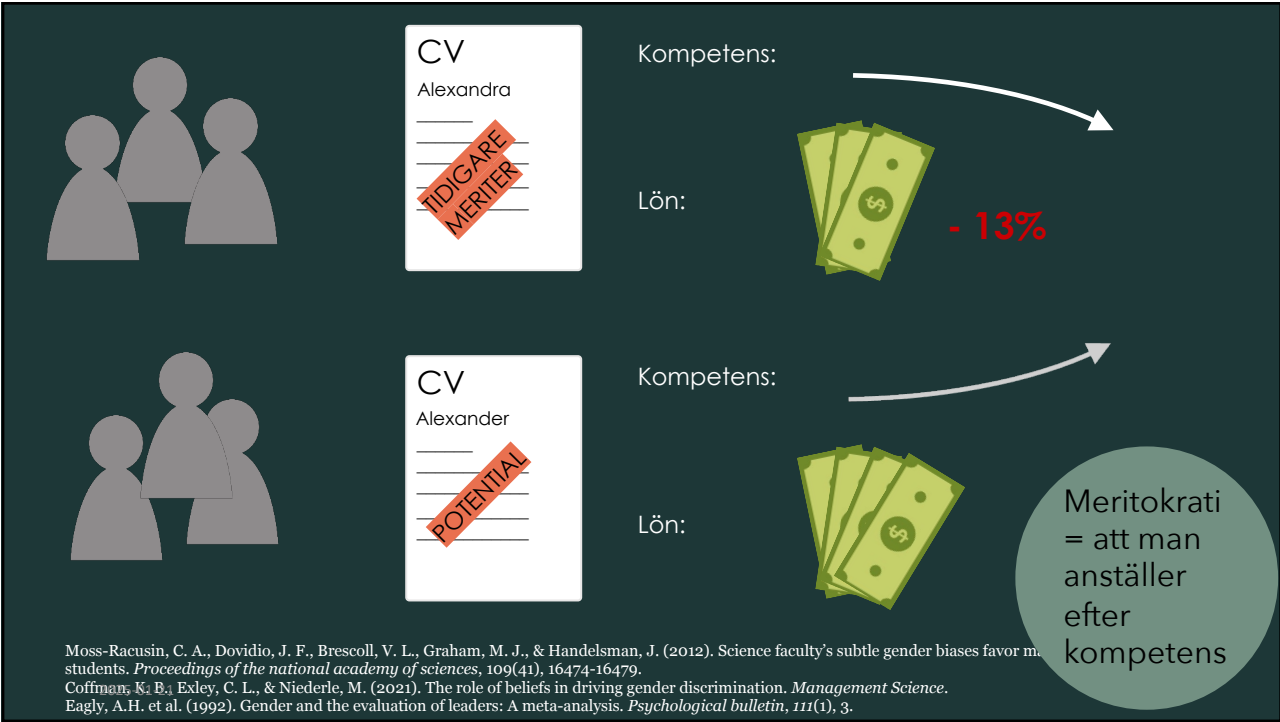
11



12



13



14

VARFÖR HAR DET BLIVIT SÅ?



VÄTGAS SVERIGE

Heilman, Madeline E. & Suzette Caleo (2018) Combatting gender discrimination: A lack of fit framework *Group Processes & Intergroup Relations* 21(5), 725-744.
Eagly, Alice H., and Steven J. Karau (2002) Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review* 109, no. 3: 573.
Heilman, Madeline E. (2001) Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of social issues* 57, no. 4: 657-674.
Martell, Richard F. (1996). What mediates gender bias in work behavior ratings? *Sex Roles*, 35(3-4), 153-169.

15

KOMPETENS OCH LEDARSKAP VÄRDERAS OLIKA BEROENDE PÅ VILKEN KROPP DEN KOMMER I



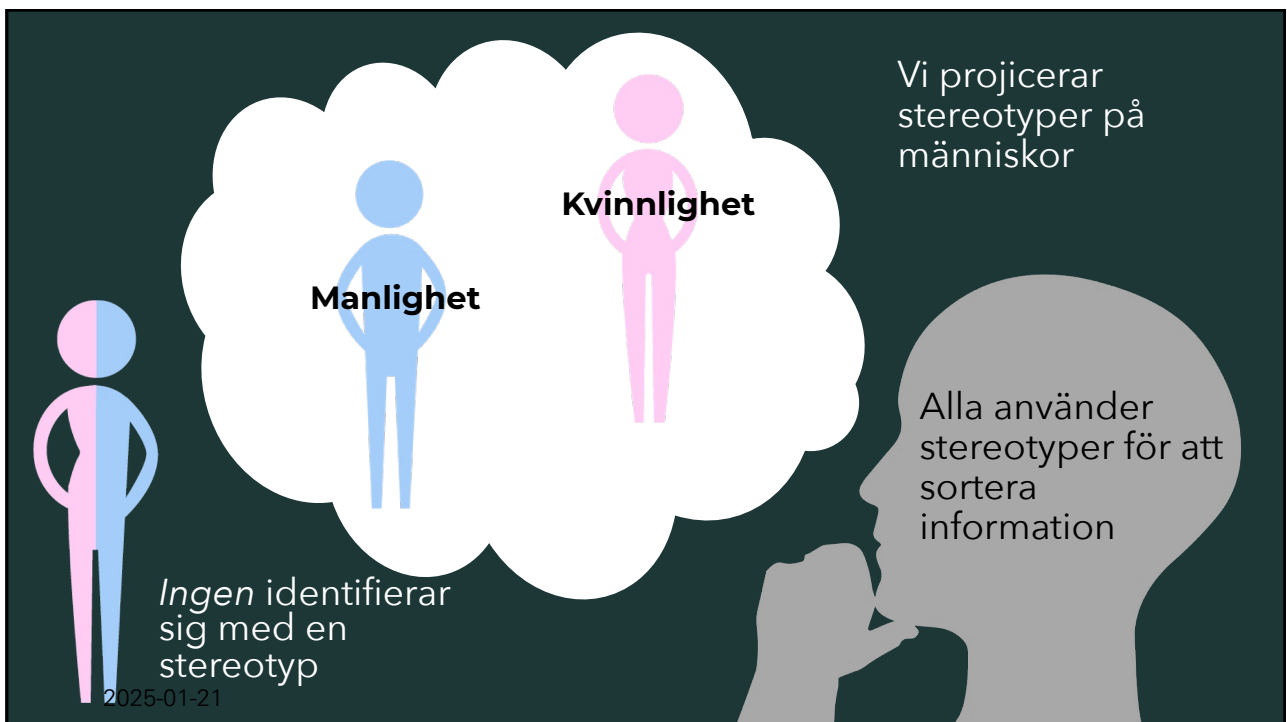
VÄTGAS SVERIGE

"Vi ser inte hudfärg eller kön. Vi anställer den bästa kandidaten."

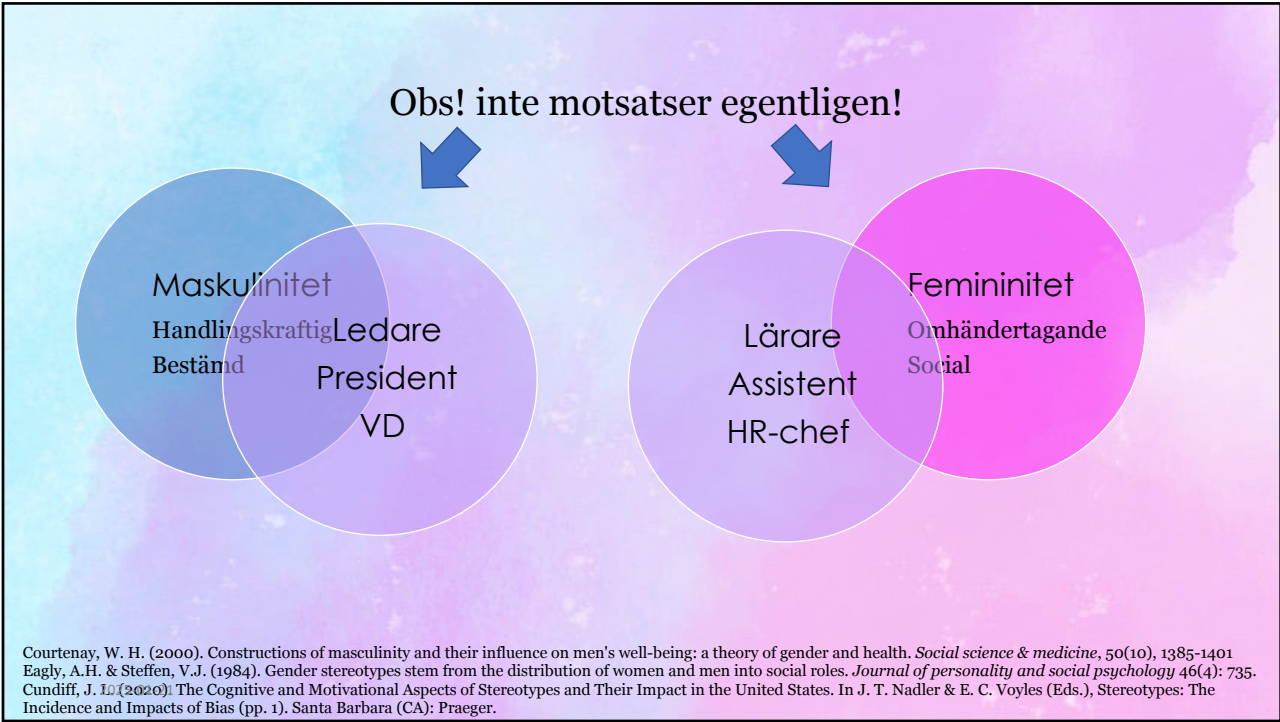
16



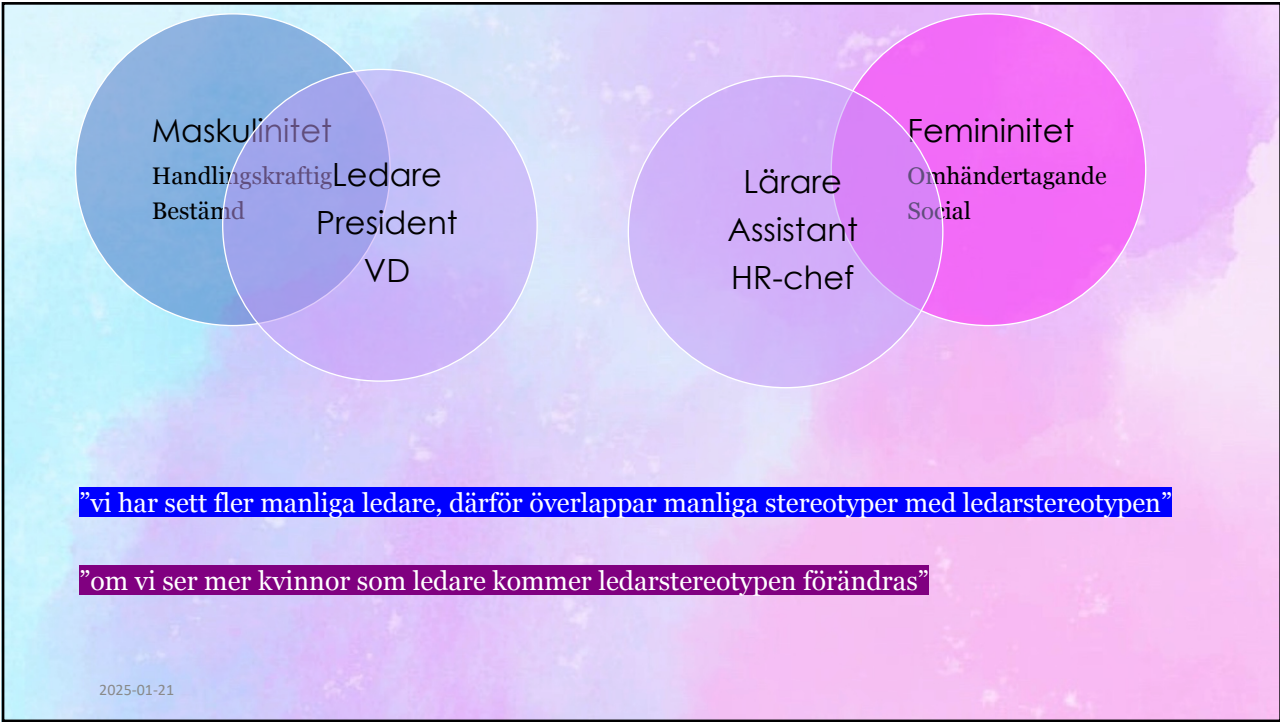
17



18



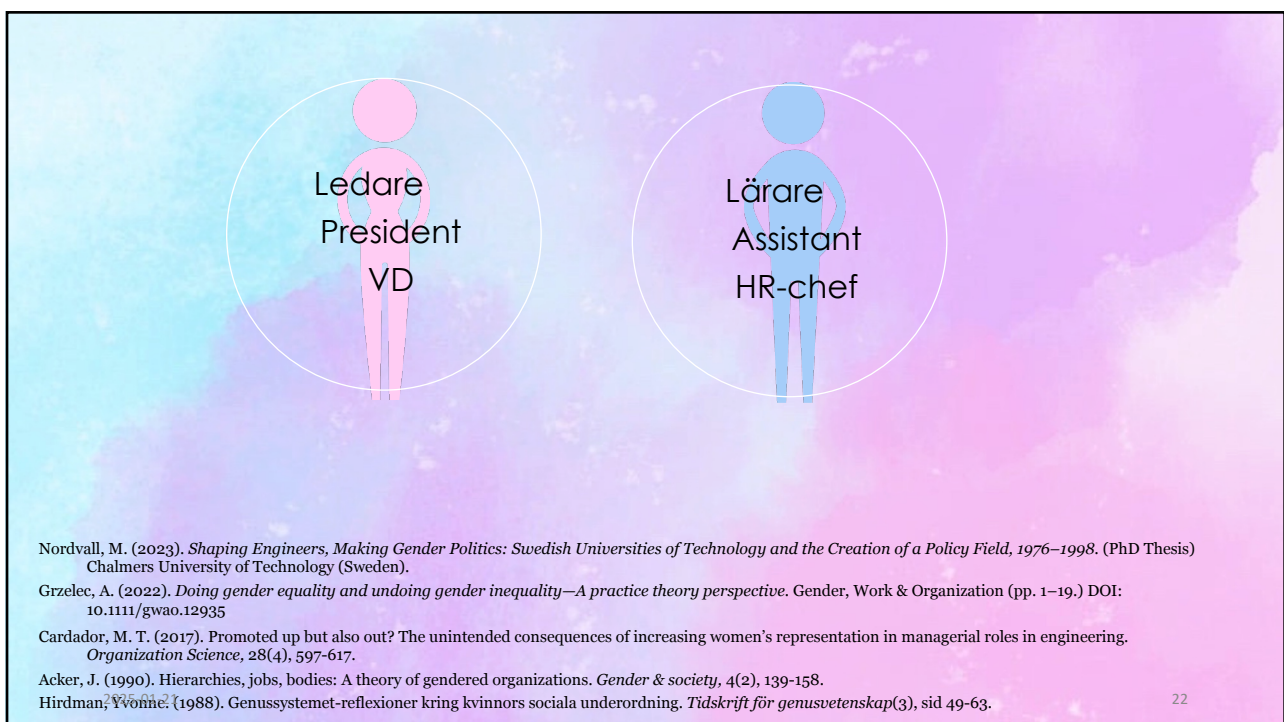
19



20



21



22

Varför funkar det inte att koda om stereotyperna?

- Institutionell teori

- Förklarar varför alla organisationer blir lika varandra
- *Mode* att jobba med jämställdhet - STABILISERING
- Analysen: organisationerna gör det för syns skull – inte för att de vill påverka jämställdhet

2025-01-21

23

Behöver en annan teori för att hjälpa till att ändra

- Practice theory

- Förklarar hur praktiker/handlingar hänger ihop med konsekvenser
- Grunden i organisationen är *handlingarna* – vi kan ändra handlingarna
- Analysen: hur olika handlingar motverkar/förstärker varandra

2025-01-21

24

Teori: Genus-systemet

- Segregering
 - Kvinnligt
 - Manligt
- Hierarki
 - Mannen är norm
 - Det kvinnor gör och det män gör värderas olika

Hirdman, Yvonne. (1988). Genussystemet-reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Tidskrift för genusvetenskap*(3), sid 49-63.

25

Teori: Genus-systemet

- Segregering
 - Kvinnligt
 - Manligt
- Hierarki
 - Mannen är norm
 - Det kvinnor gör och det män gör värderas olika

Schoen, Constantin & Rost, Katja (2021). What really works?! Evaluating the effectiveness of practices to increase the managerial diversity of women and minorities. *European Management Journal*, 39(1), 95-108.

Nielsen, Mathias (2016). Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes. *Science and Public Policy*, 43(3), 386-399.

Castilla, E. J., & Benard, S. (2010). The paradox of meritocracy in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 543-676.

26

Teori: Genus-systemet

- Segregering

- Kvinnligt
- Manligt

- Hierarki

- Mannen är norm
- Det kvinnor gör och det män gör värderas olika

Kommentar om att vi får andra ledarstilar om vi anställer fler kvinnor som ledare: det bygger på att man accepterar segregeringen. Dessutom visar forskningen att kvinnor och män leder och diskriminerar på samma sätt. Denna teori hjälper oss att se andra saker vi kan göra! T.ex. röra om uppdelningen av manligt och kvinnligt, eller arbeta med hierarkin.

Rumens, N., De Souza, E. M., & Brewis, J. (2019). Queering queer theory in management and organization studies: Notes toward queering heterosexuality. *Organization Studies*, 40(4), 593-612.

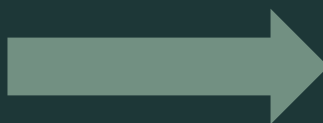
Courpasson, D., Dany, F., & Clegg, S. (2012). Resisters at work: Generating productive resistance in the workplace. *Organization Science*, 23(3), 801-819.

Parker, M. (2001). Fucking management: queer, theory and reflexivity. *ephemera*, 1(1), 36-53.

27

FRÅN COMMON SENSE TILL VETENSKAPLIGT GRUNDADE ANSATSER

Öka andel kvinnor



Jämställdhet

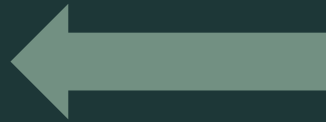
- Forskning: öka andel kvinnor = ojämställdhet
 - Orättvisa löner, karriärvägar, mm.

VÄTGAS
SVERIGE

28

FRÅN COMMON SENSE TILL VETENSKAPLIGT GRUNDADE ANSATSER

Öka andel kvinnor



Jämställdhet

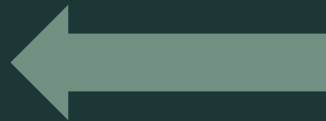
- Istället: jobba med jämställdhet på arbetsplatsen
 - Kan få en högre andel kvinnor, och därmed mer inflytande och förbättrad ekonomisk jämställdhet
 - Men även annat: innovationskraft och högre kompetensnivå (när meritokrati säkerställs)

VÄTGAS
SVERIGE

29

FRÅN COMMON SENSE TILL VETENSKAPLIGT GRUNDADE ANSATSER

Öka andel kvinnor



Jämställdhet

Hur jobba för att öka jämlikhet/jämställdhet

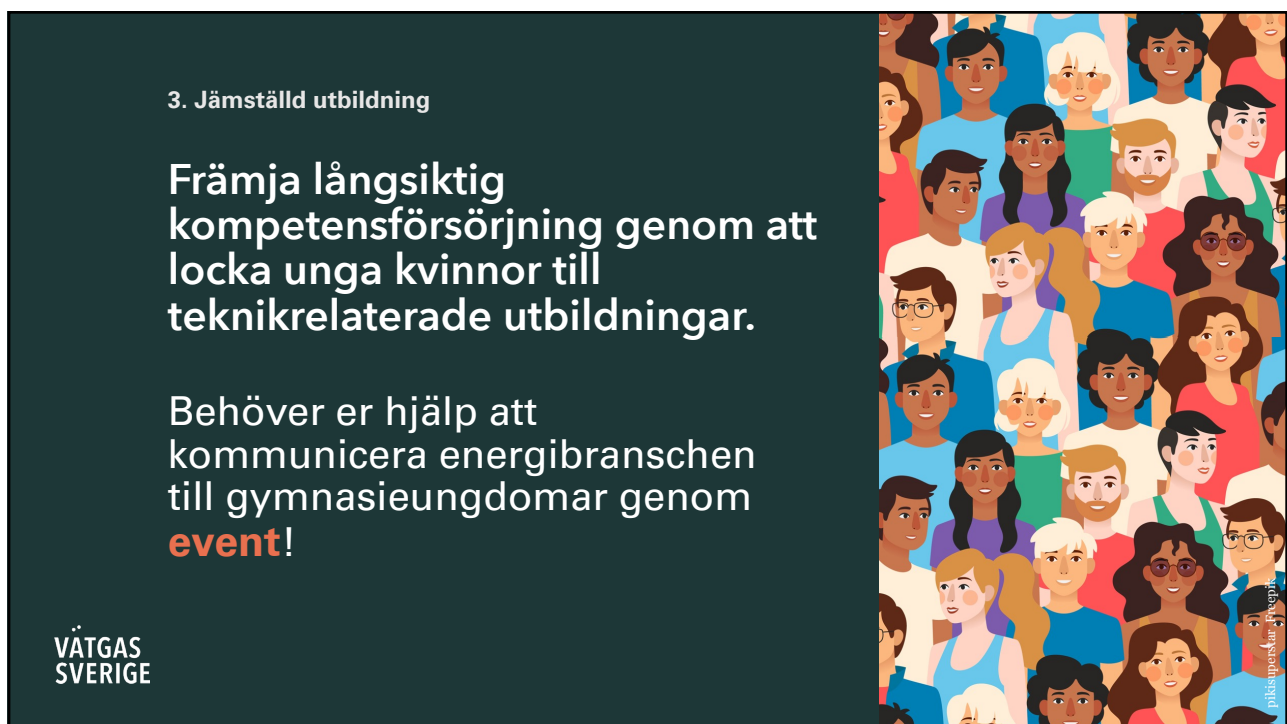
- Löner
- Arbetsuppgifter
- Karriärvägar
- Office housework
- Bemötande
- Kompetensbedömning...

VÄTGAS
SVERIGE

30



31



32

Behöver er hjälp att
kommunicera energibranschen
till gymnasieungdomar genom
event!

- Jämställd utbildning (mål 3)
- Makt och inflytande (mål 1)
 - den gröna omställningen är ojämlig
 - de som skapar teknik skapar framtiden
- Ekonomi (mål 2)

VÄTGAS
SVERIGE



33

Hur har man gjort det förr?

Mer information

Ändra kvinnorna

- Men stereotyperna kvarstår

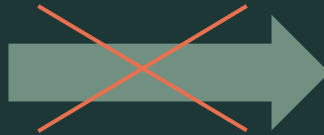
VÄTGAS
SVERIGE



34

FRÅN COMMON SENSE TILL VETENSKAPLIGT GRUNDADE ANSATSER

Mer information



Mer tjejer till teknik

- Forskning: stereotyper är starka
- Forskning: ...
- Hur och vad ska vi kommunicera?

VÄTGAS
SVERIGE

35

**HÖR AV ER OM NI ÄR
INTRESSERADE AV
UPPSATS INOM PROJEKTET**



Anna Grzelec anna.grzelec@vatgas.se
Projektledare "Framtidens gröna energi"
– en ny bransch med nya möjligheter"

VÄTGAS
SVERIGE

36