TEKNIK KVINNOR

Tillsammans för inkluderande och jämställda teknikbranscher!

VAD KAN JAG GÖRA?
VAD KAN VI GÖRA?
VAD KAN FÖRETAGET GÖRA?
KORT SIKT
LÅNG SIKT

TEKNIK
KVINNOR

30K +

MEDLEMMAR

VI JOBBAR FÖR ATT KUNNA LÄGGA NER

Det låter förstås konstigt, men den dagen organisationen Teknikkvinnor inte längre behövs har vi lyckats. När teknikbranscherna är jämställd och inkluderande och det är lika självklart för alla att jobba inom teknik har vi nått vårt mål.

Våra nätverk riktar sig till kvinnor och ickebinära och vårt arbete består av två delar. Vi arbetar både för att stärka och inspirera till karriärer inom teknik och för att vägleda företag till att bli mer inkluderande. Att förbättra rekryteringsprocesser, arbeta med företagskultur och förankra jämställdhetsfrågor både hos ledningen och i hela organisationen är essentiellt.

Vi vill att fler ska få upptäcka hur fantastiskt spännande det är att jobba med teknik och att en med teknik förändrar världen varje dag!

GLÄDJE, INKLUDERING, ENGAGEMANG, KONSTRUKTIVITET

Vi skapar forum och mötesplatser för kvinnor och ickebinära inom teknikbranscherna. När vi arbetar med organisationer förenar vi kunskap från aktuell forskning, kunskap som våra medlemmar delar med sig av och våra erfarenheter från att jobba med en rad olika branscher inom teknik. Teknikkvinnor är en positiv kraft som genomsyras av glädje, kompetens, positiv energi och inspiration. Olikheter berikar och varje individ får vara sig själv också i ett större sammanhang.

Vi arbetar också aktivt mot företag och organisationer för att göra dem mer inkluderande och jämställda så att de blir attraktiva för teknikkvinnor att söka sig till och stanna kvar i. Alla ska ha samma möjligheter till utveckling och att kunna växa inom sitt yrke. Teknikkvinnor är en del av lösningen: Vi motiverar, inspirerar och möjliggör förändringar som är anpassade till individer och organisationer i ett långsiktigt perspektiv.

Together, we re-imagine tomorrow.

AXIS COMMUNICATIONS

We believe in equality, sustainability, diversity and inclusion. Driven by the values we share, and the trust we have in those around us, we add new dimensions to today and tomorrow.

There is a value in networking, which is why Axis Q Network, our network for women at Axis is a great source to share knowledge and be inspired.

We thrive in a friendly, open and collaborative environment that welcomes and embraces new perspectives, making the complex simple and creating industry-leading, cutting-edge solutions.

With an eye on the future, we think beyond the obvious to make a meaningful difference to people's lives. We believe that we can work together to meet the challenges of the future.

Axis is the industry leader in network video and offers products and services for video surveillance and analytics, access control, intercom and audio systems.

We strive for a smarter, safer world. Together.

www.axis.com

"It's the work environment that made me choose Axis. Colleagues support and help each other.
Susanne, Senior Engineer

VÅR HISTORIA

Teknikkvinnor startades som en Facebookgrupp hösten 2017 och fick på bara fem dagar över 5 000 medlemmar. Idag har vi över 30 000 medlemmar, spridda över hela Sverige, och utifrån medlemmarnas behov och önskemål har lokala nätverk och två systernätverk grundats: Teknikkvinnor Chef och Teknikkvinnor Jobb.

Vi har anordnat många träffar, med allt från stora industribolag och organisationer till små startups. Vi har haft över hundra samtal med Teknikkvinnor och beslutsfattare, medverkat på Almedalsveckan och besökt Regeringskansliet. För företag och organisationer har vi ordnat många workshops och utbildningar för att få igång deras jämställdhets- och inkluderingsarbete.

LKAB
VÅRT HJÄRTA ÄR GJORT AV ALLT ANNAT ÄN STEN
Hos oss blir du en del av en högteknologisk och storskalig gruvindustri. Från Kiruna till Shanghai och Chicago bidrar över 4000 medarbetare till att bryta, förädla, återvinna och erbjuda mineralprodukter till en global marknad. Vi vet att det är vår varma kultur som gör oss framgångsrika. Oavsett roll hjälps vi åt över avdelningar och gränser. Börja utforska vår spännande värld och vardag på lkab.com/karriar
VÅR KRAFT. JORDENS MÖJLIGHETER.

VI SER POSITIVT PÅ FRAMTIDEN

Våren 2020 satt vi med vårt Advisory Board och rådgivare för att planera året. Vi trodde att tillväxten skulle stanna av på grund av den framväxande coronapandemin, och att det skulle gå sämre för oss än tidigare år i och med osäkerheten inför framtiden. Men vi hade fel: Vi har fortsatt att växa, till vår stora glädje!

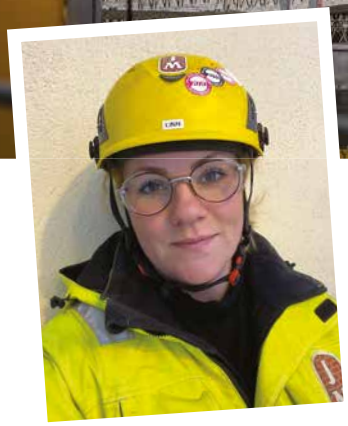
Frågor om jämställdhet och inkludering har blivit alltmer vanligt förekommande idag än när jag började arbeta med Teknikkvinnor för några år sedan, fler och fler inser att det inte längre bara är en kvinnofråga och att det är en fråga som gäller alla. Jag träffar alltfler män som tycker att det är otroligt viktigt att teknikbranschen är jämställd, för det gör det bättre för alla. Om man som företag eller organisation inte arbetar med jämställdhet och inkludering idag ses man som gammalmodig.

Så vi är väldigt optimistiska inför framtiden! Vi ser alla möjligheter för att fortsätta växa, både i Sverige och internationellt, och därför är det dags att utveckla organisationen och att organisationen lyfts till nästa nivå. Jag ser väldigt mycket fram emot att fortsätta mitt engagemang i Teknikkvinnor som styrelseordförande.

Jag är glad att få vara en Teknikkvinna och fortsätta vårt arbete in i framtiden!

– Maria Norberg

EN ANNONS FRÅN JM AB



MÖT LINN, SOM SADLAT OM TILL BYGGBRANSCHEN

”Jag får vara med och se bostäder växa fram.”

EFTER NÅGRA ÅR i arbetsledande roller inom transport och livsmedelsbranschen valde Linn Wennberg att byta bana, till byggbranschen där hon nu är arbetsledare på JM.

– Jag arbetar med fantastiska kollegor och entreprenörer. För mig som alltid drömt om att arbeta i byggbranschen var det väldigt roligt att få möjlighet att fortsätta på JM efter praktiken på yrkeshögskolan.

I rollen som arbetsledare har Linn nytta av sina tidigare erfarenheter av planering och arbetsledning. Olika projekt har olika möjligheter och utmaningar. Det är en spännande del i att vara arbetsledare, där man ansvarar för planering, styrning och samordning av personal och underentreprenörer på arbetsplatsen.

– I min roll får jag vara ute mycket om dagarna och det är tillfredsställande att se hur husen och bostäderna växer fram. Om man funderar på att byta bana och tycker att bygg verkar vara ett intressant alternativ, då rekommenderar jag verkligen att göra slag i saken – jag stortrivs!

JM är branschens mest jämställda storföretag med 23 procent kvinnor, och arbetar systematiskt för jämnare könsfördelning och ökad mångfald. Beroende på din bakgrund och erfarenhet erbjuder vi olika vägar in, till exempel som praktikant, via sommarjobb eller utannonserade tjänster. Besök oss gärna på jm.se/karriar

JM är en av Nordens ledande projektutvecklare av bostäder och bostadsområden. Verksamheten är fokuserad på nyproduktion av bostäder i attraktiva lägen med tyngdpunkt på expansiva storstadsområden och universitetsorter i Sverige, Norge och Finland. Vi omsätter cirka 15 miljarder kronor och har cirka 2 500 medarbetare.

JOBBYTE

56%

VILL BYTA JOBB INOM 1 ÅR

72%

VILL BYTA JOBB INOM 3 ÅR

39%

ENBART 39% VILL STANNA INOM SIN ORG.

OK

EN "OK" CHEF ÄR IBLAND TILLRÄCKLIGT FÖR ATT INTE VILJA LÄMNA

*enligt Teknikkvinnors undersökningar 2019-2020

NÄTVERKEN

Idag samlas över 30 000 kvinnor och ickebinära i gruppen Teknikkvinnor på Facebook. Medlemmarna jobbar med teknik, pluggar teknik eller vill göra det.

Vi har också lokala nätverk i nästan alla Sveriges större regioner, som du hittar genom huvudgruppen på Facebook. Välkommen att gå med!

Du hittar gruppen här:

TEKNIK KVINNOR JOBB

Teknikkvinnor Jobb är vårt andra systernätverk. Gruppen är till för alla medlemmar i Teknikkvinnor som är intresserade av att söka jobb eller för att posta möjligheter för framtiden – allt från heltidsjobb, deltidsjobb, projektanställningar och vikariat till examensarbeten. Målet är att öka effektiviteten och värdet för företag och organisationer som söker kompetens och kandidater som söker tjänster.

Du hittar gruppen här:

TEKNIK KVINNOR CHEF

Teknikkvinnor Chef är ett komplement till Teknikkvinnor, och startades som ett samarbete med Unionen Chef. Gruppen riktar sig till kvinnor och ickebinära som är lönesättande chefer inom teknik. Syftet är att skapa en plattform för Teknikkvinnor-chefer, eftersom vi vet att det är ett både utmanande och ofta ensamt yrke. Målet är att Teknikkvinnor-chefer ska trivas i sina roller och tacka ja till mer ansvar och större utmaningar.

Du hittar gruppen här:

Smart Comfort
for everyone

IMI Hydronic Engineering

ANLITA OSS

Vill du göra ditt företag eller din organisation mer attraktiv? Genom att se till att ni blir jämställda och inkluderande hänger ni med i tiden och gör arbetsplatsen mer utvecklande och intressant för alla.

Flera undersökningar, bland annat en som PwC gjorde 2019 om nordiska bolag, visar tydligt att företag med kvinnor i ledningen och styrelsen presterar bättre och är mer lönsamma än andra bolag. Ju starkare kvinnornas närvaro i företagsstyrelserna är, desto färre år med negativa resultat har företagen. Ändå var andelen kvinnor i svenska börsbolags ledningsgrupper bara 24 % år 2019 (Allbright-rapporten 2019).

Teknikkvinnor har erfarenhet av att arbeta med allt från storföretag som behöver en förändring till snabbväxande mindre bolag som redan har börjat tänka på frågorna.

Förändringen måste börja så högt upp som möjligt i organisationen för att arbetet sedan ska kunna genomsyra hela företaget. Vi utgår från ett individuellt perspektiv och startar med ledningsgruppen, styrelsen och VD, eftersom det är nödvändigt att ledningen är villig att ändra synsätt, prioritera delar av sin tid och ta konkret action gentemot kollegor och medarbetare. Vi har fokus på medvetenhet och på att få saker att hända så att en kulturell förändringsresa börjar. Viktigt att komma ihåg är att förändringen behöver ägas av organisationen själv, det är ni själva som skapar förändring, vi kan inte göra det åt er. Men vi hjälper er mer än gärna att komma igång!

BAE SYSTEMS
Trusted.
Innovative.
Bold.
Grow with us!
A global company with local roots – BAE Systems Hägglunds Headquarters is situated in the center of the High Coast, with customers and coworkers all over the world. Around 50 percent of our employees are involved in Research and Development, working on some of the most advanced vehicles in the world.
Right now, we are growing – and inviting YOU to grow with us.
baesystems.varbi.com

FÖRÄNDRINGSPROJEKT

Vi skräddarsyr förändringsprojekt utifrån er organisations behov. Projektets syfte är att minska ojämställdhet och öka den inkluderande kulturen. Vi bidrar med vår expertis som en katalysator i arbetet, men det är ni själva som driver förändringsarbetet så att det förankras i organisationen.

EFFEKT

- Målstyrt och strukturerat arbete ökar förbättringshastigheten
- Datadrivna analyser säkerställer att rätt saker prioriteras
- Förening med forskning och branschöverskridande erfarenheter ökar effekten

EXEMPEL PÅ INNEHÅLL

- Datadrivna analyser av organisationens nuläge
- Workshops som skräddarsys efter behov
- Coachning för nyckelpersoner
- Rådgivning i det strukturerade och målinriktade arbetet

Epiroc ”Det finns många vägar att utvecklas, som ledare eller specialist”

Epiroc levererar gruv- och infrastrukturutrustning och erbjuder internationella karriärmöjligheter.

Epiroc skapades 2018 när Atlas Copcos affärsområde gruv- och bergbrytning blev ett eget bolag. Med omkring 14 000 medarbetare runt om i världen och kunder i över 150 länder är det ett företag med en stark internationell atmosfär. Det är inspirerande att arbeta i en miljö som erbjuder många olika möjligheter, menar Josephine Sörensen, som har tagit vara på förutsättningarna. Hon har haft flera olika roller på Epiroc – både i Sverige och utomlands.

Vad finns det för utvecklingsmöjligheter på Epiroc?

Inom mitt område börjar många med att konstruera i CAD-program som ” junior konstruktör”. Själv började jag med att konstruera hytter. Det finns många sätt att utvecklas inom Epiroc och företaget är generösa när det gäller utbildningar. Du kan antingen utvecklas som ledare i någon form eller som specialist. Det finns flera specialistroller, men för mig passar nog kombinationen bäst. Jag har exempelvis varit teknisk projektledare vilket är utmanande eftersom du måste ha god ledarskapsförmåga samtidigt som du har djup teknisk kunskap.

Vilket råd hade du velat ge dig själv när du var ny på jobbet?

- Att inte ha så bråttom är en bra insikt. Det tar tid att bli duktig och därför är det en bra taktik att hänga med när maskinerna testas, på kundbesök eller ty sig till de kollegor som du märker är duktiga och erfarna. Det är väldigt kraftfullt att få tillgång till hela deras kunskapskatalog. De har erfarenhet som inte är så lätt att läsa sig till.

Josephine Sörensen

Titel: Produktingenjör. **Utbildning:** Civilingenjör i Maskinteknik, Mälardalens Högskola 2012. **Vad inspirerar dig?:** ”Modiga människor som går utanför de upptrampade stigarna och kör sin grej.”

Epiroc är en ledande produktivitetspartner för gruv-, infrastruktur- och naturresursindustrin. Med den senaste tekniken utvecklar och producerar företaget nyskapande utrustning, förbrukningsmaterial och service för användning i yt- och underjordiska gruvor, infrastruktur, civilarbeten, borrning och geotekniska tillämpningar. Läs mer: **epiroc.com**

WORKSHOPS & UTBILDNINGAR

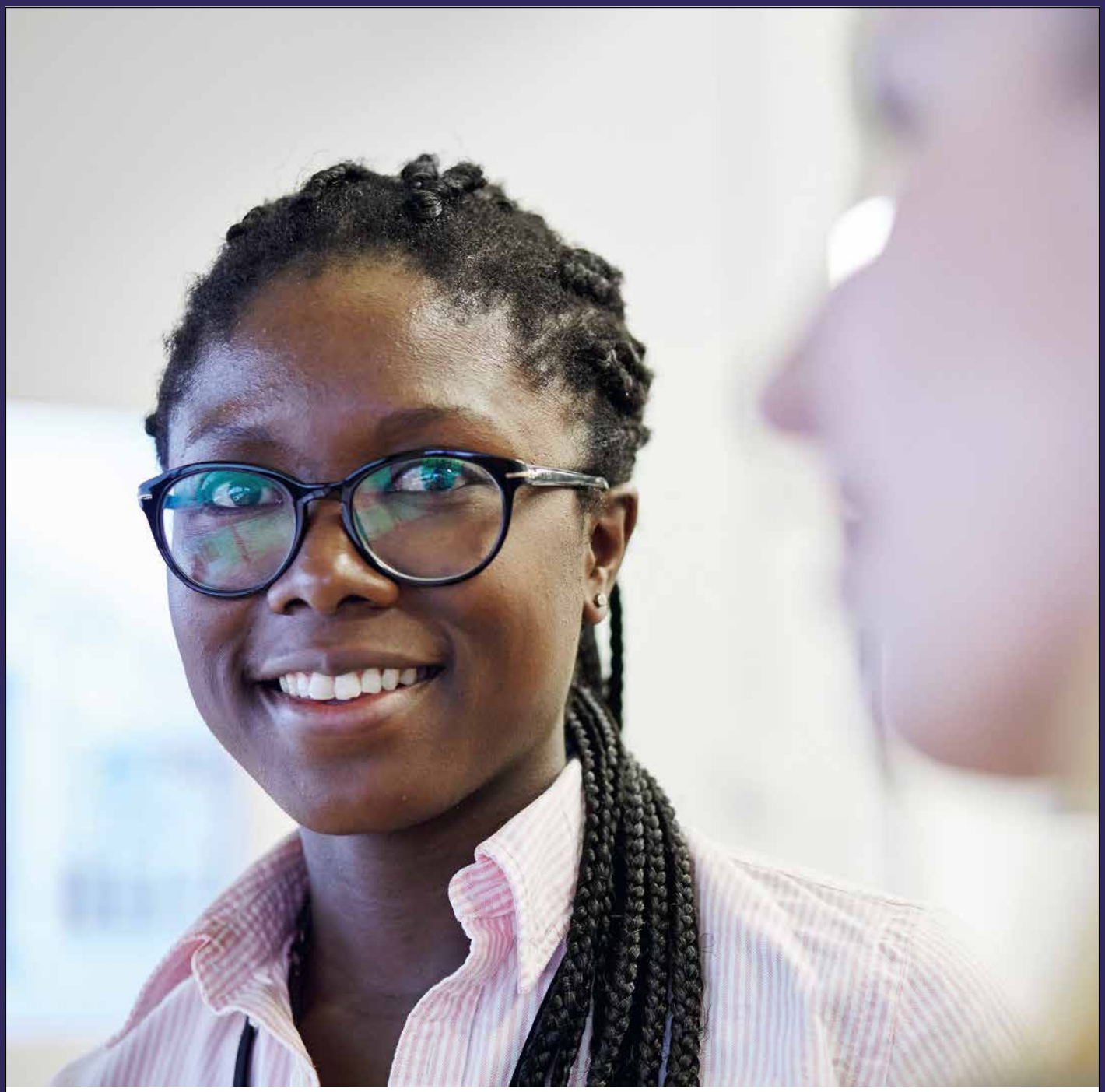
Genom workshops och utbildningar, enskilda eller i serier, ökar vi medvetenheten och ger er konkreta verktyg. För maximal effekt arbetar vi med er kontinuerligt och långsiktigt.

EFFEKT

- Gemensam medvetenhet och kunskap
- Individuell utveckling och ökade påverkansmöjligheter
- Konkreta verktyg och nästa steg

EXEMPEL PÅ ÄMNEN

- Agenda 5050: 46 konkreta verktyg för inkludering
- Härskartekniker
- Inkluderande ledarskap
- Fördomsfri rekrytering
- Attraktiva arbetsplatser ur +30.000 Teknikkvinnors perspektiv
- Varför behövs Jämställdhet & Inkludering?



Do you want to develop solutions for a sustainable future?

When you work at ABB, you have the opportunity to build a legacy as together we create a better world. To join us, you need intelligence, integrity, a global mindset and the desire to make a difference.
abb.se

ABB

CHEFSPROGRAM

Vi driver chefsprogram som syftar till inkluderande ledarskap genom accelererad förändring och utveckling av nuvarande chefer och ledare. Chefer behöver vara förebilder för att företagskulturen ska kunna förändras, och de ska kunna känna sig bekväma i att ta dialogen med medbetarna.

Programmen löper normalt sett över ett halvår, över företagsgränser eller internt hos er organisation, som ett nytt program eller tillägg till ett befintligt.

EFFEKT

- Individer med formell och informell makt får möjligheten att utveckla sitt inkluderande ledarskap
- Bidrar till fördomsfri rekrytering och avancering för organisationen
- Kunskapsspridning mellan individer och organisationer

En föränderlig värld skapar nya typer av utmaningar

Vill du vara med och bygga en hållbar framtid, kanske som ingenjör?
Studera teknik eller data/IT på ett universitet där allt är möjligt.

***Läs mer på* Lnu.se/ingenjor**

Linnéuniversitetet
Kalmar Växjö

EMPLOYER BRANDING & REKRYTERING

De företag som har uppnått våra jämställdhets- och inkluderingskrav (genom exempelvis tillräckligt höga resultat på JÄMIX) och som är intressanta arbetsgivare för våra medlemmar kan vi hjälpa med employer branding och rekrytering.

EFFEKT

- Bygga varumärke som en attraktiv arbetsgivare för Teknikkvinnor
- Skapa relationer med Teknikkvinnors medlemmar
- Rekrytera Teknikkvinnor

EXEMPEL PÅ UPPLÄGG

- Stora event för bred målgrupp, upp till 150 deltagare
- Nischade event för specifik målgrupp, upp till 40 deltagare
- Annonsering och informationsspridning i sociala medier

Din framtid.
Där människor
och datorer möts.
Läs mer om våra IT-utbildningar:
www.umu.se/utbildning
UMEÅ UNIVERSITET
TEKNISK NATURVETENSKAPLIG FAKULTET

MATTENÖRD SOM SER STRUKTURERNA

AMANDA MALMQVIST ÄR MEDGRUNDARE AV TEKNIKKVINNOR. HON ARBETAR MED AFFÄRSUTVECKLING INOM ROBOTIK OCH BOR IDAG I BERLIN.

– Jag har alltid varit en mattenörd och fascinerad av teknik som AI, så under mina studier på KTH föll det sig ganska naturligt att jag inriktade mig på tillämpad matematik men även tog kurser inom maskininlärning. På kurserna i maskininlärning och inom tech-startup-världen såg jag hur skev könsfördelningen var. Samtidigt läste jag en kurs inom genus och började få större förståelse och intresse för strukturerna bakom att det ser ut som det gör. I samband med detta hade Teknikkvinnor exploderat som Facebookgrupp och näringslivet började intressera sig för nätverket. Jag kände lika delar engagemang för frågan och potential utifrån ett affärsmässigt perspektiv, så det var självklart att vara med.

Nätverket har nu utbildat hundratals personer på olika nivåer ända upp till höga chefer inom området, samtidigt som det vuxit till över 30 000 medlemmar. Mer och mer av arbetet går djupare in på att skapa förändring inom organisationer, där förankring hos ledningen är grundläggande. Teknikkvinnor jobbar även med produktifiering och genomför ett innovationsprojekt för att utveckla ett verktyg inom inkluderande språk.

– Att öka jämställdheten och inkluderingen inom teknikbranschen ger utifrån ett affärsmässigt perspektiv företag chansen att rekrytera de bästa medarbetarna, de får tillgång till en större del av talangpoolen. Även om det kan vara svårt att se det direkt i ett enskilt företag så finns det studier som visar på en korrelation mellan jämställdhet och lönsamhet eller innovation. Dessutom är jag övertygad om att medarbetare mår bättre och därmed blir mer motiverade om alla känner sig delaktiga och att de uppskattas för vem de är.

Från ett personligt perspektiv tycker jag även att det är roligt om fler inser hur spännande det är att jobba inom teknik!

– Jag har själv haft turen att ha chefer som trott på mig och gett mig möjligheter, och i de juniora roller som jag haft har det gått bra, men jag vet att många seniora kvinnor upplever ett glastak. Vi får ofta höra från våra medlemmar att Teknikkvinnor är en plats med mycket stöd, uppmuntran och inspiration. Det värmer att höra hur medlemmar har fått hjälp av andra i nätverket.

UDDEHOLM
a voestalpine company

uddeholm.com

FÖRDOMAR BEHÖVER BYTAS UT MOT STÖD OCH HEJAROP

SUSANNE ELIASSON ÄR AMBASSADÖR FÖR TEKNIKKVINNOR GÖTEBORG. HON ÄR EGEN KONSULT SOM JOBBAR MED STÖRRE KOMPLEXA PROJEKT OCH UPPDRAG INOM IT, DÄR HON "ÖVERSÄTTER" MELLAN VERKSAMHET OCH IT PÅ MANAGEMENTNIVÅ.

IT och teknik har alltid varit en passion för Susanne, och hon berättar om varför hon valde att engagera sig i Teknikkvinnor:

– Flera gånger då jag rekryterat har jag stått inför den bistra sanningen att alla eller en övervägande del av de ansökande varit män. Jag vill därför vara med och påverka så att mångfalden ökar. Jag vill bidra till att fler unga tjejer och kvinnor förstår tjusningen med teknik och den bredd av yrken som finns. Man behöver inte vara "nörd" för att älska teknik, det finns mängder av coola jobb även för dem som inte alls tror sig vara teknikintresserade.

– Jag tror att Teknikkvinnor kan vara en av flera organisationer som är avgörande för teknikyrkenas framtid. Som vi vet behövs mångfalden av flera anledningar, och jag tror att Teknikkvinnor kommer att stå för en viktig del av den upplysning och den utbildning som behövs. Dels av branscherna som jobbar med teknik, dels av alla fantastiska töser som behövs för att göra branscherna bättre!

Susanne har själv mötts av fördomar som kvinna i branschen:

– Jag skulle säga att jag skulle bli förvånad om någon av oss inte gjort det. I början av min karriär frågade man rakt ut om det inte fanns "någon annan" som kunde hjälpa, vid motfråga om dessa menade en man var svaret ja. I mitten av min karriär fick jag feedback på att jag var "för bitchig" då jag började ifrågasätta när jag upplevde att något var tokigt. Nu när jag är 40+ får jag frågan om jag är "tuff nog" att leda stora team och projekt. Hur man än vänder sig så finns det frågor som ställs till oss kvinnor som aldrig hade ställts till en man i samma position.

Men hon ser hopp i nätverket:

– Under de år jag varit ambassadör har jag förundrats över all kärlek som sprids inom nätverket. Man hjälper varandra, stöttar, ger hejarop och delar med sig av både kunskap och nätverk. Vi har aldrig behövt ta bort vare sig inlägg eller kommentarer, utan snarare lugnt kunnat se på när även de tuffaste av problem har retts ut. Jag hoppas därför att Teknikkvinnor kommer att kunna vara en del av ett säkerhetsnät och vara den facilitator som behövs för att jämna ut klyftorna.

KVINNOR HAR INTE SAMMA SPELREGLER

EMELIE TÖRNKVIST ÄR AMBASSADÖR FÖR TEKNIKKVINNOR NORRBOTTEN, BRINNER FÖR INNOVATION OCH JOBBAR SOM AFFÄRSUTVECKLARE OCH IT-STRATEG PÅ COOMPANION.

Hon förklarar varför hon valde att engagera sig i Teknikkvinnor:

– Jag har många gånger varit ensam kvinna inom industrin och energibranschen. Jag arbetade tidigare som säljare av energimätningssystem som jag själv varit med och utvecklat, och jag vet inte hur många gångar de manliga kunderna skulle tala om för mig hur mitt system fungerade... Att hela tiden bli ifrågasatt och se män befordra män och så vidare gör att jag känner att jag alltid har fått kämpa hårdare. Det är dags att kvinnor får spela på samma villkor som männen. Teknikkvinnor är ett nätverk för att stötta, hjälpa och inspirera varandra. Vi kan jämna ut spelplanen, lyfta kvinnor inom branschen, inspirera och lyfta orättvisor.

Som ambassadör för Teknikkvinnor är Emelie en kontaktperson för medlemmar i övre Norrland, stöttar, inspirerar och får fler kvinnor att söka sig till tekniska utbildningar och yrken samt lyfter jämställdhetsfrågan i Norrbotten.

– Problemet är att många inte är medvetna om att de väljer bort kvinnor eller att deras beteende är exkluderande. De menar ofta inte att diskriminera eller exkludera. Därför är arbetet Teknikkvinnor gör oerhört viktigt. Ju fler kvinnor det finns i branschen, desto mer kommer dessa beteenden att minska. Jag har pratat med många män på höga positioner som berättar att de stöttar och hjälper varandra i karriärerna. Då kan du snabbt inse att kvinnor inte har samma spelregler. Genom att kräva mer jämställda styrelser och kvinnor på beslutsfattande positioner så kommer även detta att bli mer jämställt.

TEKNIK
10 LEKTIONER
I ATT FÖRÄNDRA
VÄRLDEN

För att inspirera och stötta tekniklärare har vi tagit fram en teknikbok med syftet att göra teknikämnet mer inkluderande och bredda bilden av vad teknik är och vilka som är med och utvecklar den.

Beställ ditt exemplar kostnadsfritt på:
hacktheworld.se

HACK THE WORLD

AGENDA 5050

Agenda 5050 är ett unikt verktyg som tagits fram av en erfaren Teknikkvinna som under tre år genomförde hundratals intervjuer och konversationer inom techvärlden. Resultatet blev en lista med råd och tips till individer i karriären som vill skapa en mer inkluderande kultur.

Agenda 5050 är ett användbart verktyg för personer i eller på väg ut i karriären, och råden och tipsen sprids vidare av Teknikkvinnor i workshops.

Agenda 5050 behandlar 46 olika områden på olika nivåer: samhället i stort, ledningsgrupp, organisation och individ. Ämnena kan användas för att skapa konversationer och utbyta erfarenheter och där finns även mer handfasta råd om ämnen som rekrytering, retorik, mentorskap och företagsbarnpassning.

Agenda 5050 går hand i hand med FN:s globala hållbarhetsmål. Jämställdhet och inkludering ger bland mycket annat bättre arbetsvillkor och högre ekonomisk tillväxt, hållbarare städer, samhällen och infrastruktur och en god utbildning som är tillgänglig för alla.

Vi välkomnar att företag och organisationer använder sig av och visar upp Agenda 5050 på sina arbetsplatser!

GLOBALA MÅLEN
för hållbar utveckling

Hur och när började du jobba på AFRY?

Jag började arbeta på AFRY i oktober förra året, knappt två månader innan vi lanserade vårt nya varumärke och ÅF och Pöyry blev AFRY. Min bakgrund är från företag och organisationer som är verksamma på globala marknader och där min roll har varit att driva på hållbarhetsarbetet för att bli en del av den centrala affärsstrategin.

Hur jobbar AFRY med hållbarhetsfrågor?

Vi tar vår utgångspunkt i vetenskap och fakta och driver vårt arbete i linje med exempelvis EUs Taxonomi. Vi ser också till förväntningarna från olika intressenter som investerare, kunder och våra egna kollegor. AFRYs kärnverksamhet utgörs av att bidra med hållbara ingenjörs- och designlösningar och vi vill bidra i omställningen i samhället.

Hur skapar ni en inkluderande företagskultur?

Vi har tydliga förväntningar på ledare och medarbetare via våra ledarskapskriterier om att tex uppmuntra mångfald och inkludering i alla sammanhang. Vi erbjuder även möjlighet till dialog, feedback och även speak up vid missförhållanden.

Varför är det viktigt att fler kvinnor söker sig till branschen?

Forskningen visar att grupper med en jämn könsfördelning är mer innovativa och har bättre förutsättningar att fatta välgrundade beslut. När vi jobbar med uppdrag som stadsplanering, koncept och design behöver vi säkra att vi har ett tydligt jämställdhetsperspektiv, annars finns risken att vi utvecklar lösningar som inte inkluderar hela befolkningens behov. Det finns många exempel på när detta får oönskade och ofta omedvetna konsekvenser (t.ex. krocktester med "manlig" provdocka, AI-stödda rekryteringsplattformar som rekryterar skevt och stadsplanering som inte tar hänsyn till den otrygghet som mörka gångtunnlar eller skogspartier kan skapa.)

Vi är väldigt glad att vi är med på *Allbrights gröna lista om en jämn könsfördelning i koncernledningen.

Sist men inte minst, vad har du för tips till dem som vill söka karriär hos AFRY?

Eftersom AFRY är ett företag med hållbara lösningar i sin kärna och med verksamhet på globala marknader finns en fantastisk möjlighet att vara med och göra skillnad genom att delta i spännande kunduppdrag. Så läs gärna om våra olika divisioner och fundera över vilken din nisch är för att skapa hållbara ingenjörs- och designlösningar till våra kunder. Du kan verkligen göra skillnad genom att arbeta hos AFRY!

www.allbright.se/branschrapporten2020

AFRY
ÅF PÖYRY

1 MENTOR A mentor shares experience and advice, and has been shown to benefit women's career trajectories and well-being. Get a mentor, be a mentor, start a mentorship scheme for women. See [17].

2 ROLE MODEL Relatable role models show us what we're capable of. Seek and reach out to a role model, be a role model, or use your influence to celebrate the talented women in your organisation. Seeing is believing, and belief underpins confidence and performance: surround yourself with pictures of heroines. See [26] and [35].

3 PUBLIC RATING Are you the authorities? That's great! You have the power to make it mandatory for organisations to self-assess their gender imbalance. Ratings should be on public display. Complement self-assessment with a team of pro investigators who conduct spot checks. Like hygiene ratings in restaurants, but for human rights. See [31].

4 GIRLS-ONLY CLASSES Whether intentional or not, teachers treat girls and boys differently in mixed classrooms. Organize or attend girls-only classes and workshops for full teacher attention. Reclaim tech in a safe space without stereotype threat. See [26] and [45].

5 CHILDCARE Offer subsidized childcare at events and in your organisation. See [24] and [41].

6 REJECT MALE PANELS Don't be the token woman. If organizers can't find minority participants, help them out. Offer up your sponsor list [9] or ask your favourite social network for suggestions. See [22].

7 BLIND AUDITIONS Auditions where judges do not know the gender of participants remove the chance of sexism. Keep auditions and recruitment blind. Where not possible, optimise conditions by being consistent and systematic: structure your interview, pre-assign scores to all possible answers, interview candidates individually and grade them without delay. See [11].

8 SEPARATIST CREDIT Women run the risk of getting less credit for collaborative work done with men. For better career prospects and chance at tenure, publish with other women or alone.

9 SPONSOR LIST A sponsor, or champion, advocates for you when you're not present, e.g. by nominating you for panels and promotions. Sponsor other women. Nobody has perfect recall, so keep a list of female competence. Strong, confident men who do not fear women make excellent champions.

10 FAKE MALE Women report that signing off emails with a male name gives them credibility and faster replies. This tactic is not new! British PM Margaret Thatcher was voice coached to achieve a masculine voice. See if it works: acquire, invent, impersonate or assimilate a male co-founder or colleague. See [9] and [13].

11 CHECK YOUR BIAS You are embarrassingly prejudiced. If you are aware, you can avoid looking stupid. Try this test https://implicit.harvard.edu/ . NB see [18].

12 FEM TECH Take advantage of gender expectations. Women entrepreneurs in traditionally 'female subjects' (like fertility and education) are likely to face less opposition. Consider starting out in such a 'FemTech' area.

13 BUDDY SYSTEM A two-way sponsor system. A friend – male, female or non-binary – accompanies you to events, sits in the audience, amplifies your statements, gives you full attention, calls out interruptors, suggests that you join them on panels and lifts you for recruitment. See [14] and [37].

14 THE OBAMA TRICK Female strategy straight from the Oval Office: Pair up with a sharp team member and make them acknowledge you by immediately repeating what you say in meetings, so you're not ignored or rendered invisible.

15 SPIN NEGATIVE QUESTIONS Biased funding bodies are likely to focus on risk and deficiencies, and ask you loaded questions about your venture. Come prepared to flip their unconscious agenda: deflect towards your achievements, potential and vision.

16 FRESH START Be the change you want to see in the world. Reduce bias and poor company culture by starting your own venture.

17 NETWORK Join or start your own professional support network of women to define, commit, plan and execute on your life goals. Trust is key. Size your group according to comfort, meet at regular intervals and track your accomplishments and challenges between meetings.

18 HIDE STEREOTYPES Stereotypes are viral elements. When you mention a stereotype to others, you effectively keep the idea alive. Studies show that people who learn about widespread stereotypes behave even more sexist. Popular stereotypes appear inescapable, even ok, and people accept the norm. Do not fall into the trap of accidentally legitimising primitive assumptions. Instead highlight role models and data on the benefits of women leadership. See [2] and [43].

19 BROADCAST OPPORTUNITY By publicizing funding and recruitment opportunities more widely, women have a better chance at hearing about them. If your shortlist lacks diversity, reach out to people individually and encourage them to apply. See [6].

20 PIPELINE. MERIT. QUOTA. Securing a position solely by quota ensures that the elected minority comes under fire from the get-go. Ensure sufficient women candidates in the pipeline, then apply quotas to the top candidates of equal merit. See [9], [19] and [27].

21 3+ BOARD MEMBERS At least three women board members are needed to ensure a respectful environment and bring about positive meeting dynamics. Put yourself forward and help other women onboard.

22 CRITICAL MASS Empirical data suggest that 30% or more women participants normalise female presence. This results in acceptance, and group dynamics naturally change to stop misogyny.

23 BETTER MEETINGS Poor meetings are characterised by domination and disregarded speakers. Structure the meeting around a common aim and have zero tolerance for interruptions. Lift women speakers, make every vote count by unanimity and raise awareness of the negative consequences of groupthink. For an excellent resource see www.tinyurl.com/FESTA-guidelines. See [13] and [21].

24 FLEXIBLE WORK Allow flexible working hours and shared parental leave. Do not penalize people for working at a distance. Besides, if you support employees in their return from parental leave, you keep your trained workforce. See [5], [28] and [41].

25 TRANSPARENT WORKPLACE A workplace has data and processes. Keep simple comparative data on pay and workforce composition. Give employees access to this info, as well as how recruitment, promotion and application processes work. Be clear on expectations on results and participation. See [28].

26 FEMALE INSTRUCTOR Female instructors can inspire female students, motivating women to speak three times as much as they do with male instructors. Have female instructors, or be a female instructor yourself. See [2].

27 FEMINIST VACANCY AD When considering a job, women tend to hold their eligibility in high regard. Therefore, avoid descriptive jargon with minimal capacity for supporting evidence, like 'genius', 'world-class' and 'mastermind'. Obviously do not adopt gendered pronouns (like 'he', 'him' et c.) and do use images that celebrate how diverse your workplace is. See [19].

28 DATA-DRIVEN CAREERS Let talent speak for itself. Use clear, simple indicators to track employee performance and inform employees about these formal rules. Base employee career progression on such performance data, not face-time. Weed out bias by letting team achievements control supervisor pay, and consider collaboration with academia to evaluate efforts.

29 I JUST SAID THAT Tell people off when they present your ideas as their own. Practice saying "no", "stop interrupting me" and "no explanation needed". See [14], [30] and [44].

30 WOMENS REP Assign a party whose explicit job it is to have equality, policy, jurisdiction and research in mind e.g. a Women's Ombudsman, officer or union. See [32].

31 POLICY AND ACCOUNTABILITY Smoking used to be cool, now it's not. When research is turned into code of conduct and law, you create moral highground that people dare to defend. Make equality and transparency law. Keep goals specific and measurable, and hold organizations accountable: poor compliance should default in a public explanation and an action plan. See [3].

32 INVERSE MENTORSHIP Assign women employees to mentor men in leadership positions, preferably men with daughters. Unconventional partnerships can forge bonds and bring situational information to leadership attention.

33 CONFLICT RESOLUTION Vision is worthless unless acted on. Execute plans and deal with noncompliance to sustain good organisational culture. Establish goals firmly within your organization, then make a concrete action plan composed of measurable intermediate goals with realistic deadlines. Resolve conflict by immediate confrontation while avoiding public shaming. Exercise positive reinforcement, but contempt must face consequences. An organisational psychologist can help you.

34 SPEAK SLOW By claiming airtime, you demand respect and attention. Practice makes perfect: by taking your sweet time, you can up your rhetoric and omit belittling preambles like "I don't know, but...". Similarly, make statements, don't pose your thoughts as questions.

35 GET ON STAGE Increase your stage presence. If you're hesitating, ask for more info so you can prepare, make an educated decision, and activate your network. Then say yes. They want you, not your male colleague. See [2].

36 NO FIGHTS You have been treated unfairly and you have the right to be bitter. But be a constructive adult and see through the bs. Do not aim at your sisters: short-term gains are offset by long-term negative consequences. Insecure women don't let other women lead. You're smarter than that – join forces, do not form competing enclaves.

37 JUSTICE LEAGUE Women face stark opposition in public debate. Team up with brave people who are willing to step up if matters escalate. Tasks can include to take turns to manage email and social media accounts, 'like', upvote, write public messages of support, prevent unwanted comments and thread hijacks, google each other's names, screenshot evidence and file threats with admins and police when necessary. Power in numbers.

38 YOUR HACK HERE People enjoy doing what they themselves suggest. Therefore workshops where participants come up with their own solutions have proven a popular and effective way to bring about change. Do you know a hack that works?

39 FINANCIAL INDEPENDENCE Resources grant freedom. If you have independent funds and a room, nothing can touch you, says Virginia Wolf. Plan for independence. Your plan B gives you courage to speak up against unsound work or home situations, or leave.

40 ADMIN AWARE Women often serve as event organizers, administrators, teachers and meeting secretaries. It does not advance your career. Ask for volunteers in same-sex groups, where equal numbers of men and women volunteer their time. Use a points system to measure and compensate for extra workload.

41 WORKPLACE UPGRADE A workplace that doesn't work for half the human population signals that a large part of humanity does not belong. You lose workforce that way. While men and women have much in common, there are physiological differences. For example, women's core body temperature is hot at the expense of arms and legs. Increase the office temperature. Have sanitary boxes in bathrooms, and look into lactation rooms. Beware of 'standard' over-dimensioned power tools and uniforms, or work wear that doesn't fit breasts or female hips. Make instruction materials include female frame of reference.

42 PRO NEGOTIATOR Sexist beliefs cause trouble in negotiations. Prepare for it. Cultivate your negotiation skills and collect legitimate reasons for your ask. As an employer, be transparent about compensation, and formalise opportunity for women to negotiate their wages. See [7], [11], [13], [15], [17] and [25].

43 EVANGELIST The evidence on successful women leaders is starting to come in. Spread the word. This is how you change norms.

44 DECLARE COPYRIGHT Women's ideas have a history of being re-assigned. Let's end that. Formalize idea submission. Sequentially enter, sign and date your ideas in a notebook or time-stamped software. Have someone regularly sign off as witness [13], or CC seniors in emails. In several countries, patents are awarded to the person who is first to invent, not file, so record keeping benefits both you and your employer.

45 AMAZONS The only thing better than role models is a team of role models. While all-women teams are still rare, the prospects are awesome (and lucrative [46]). Use your sponsor list [9] to source your dream team. See [8] and [16].

46 INVEST IN WOMEN Data points to strong correlation between profitability and women leadership. A large investment firm just reserved $500M for female founders. Maybe they know something you don't?

TEKNIK KVINNOR

Version 1.2 Made in Sweden, free to share. Icons by the Noun Project. Design mindfully borrowed from the UN Agenda 2030.

For a tremendous catalog of supporting evidence, visit the Harvard gender action portal: http://gap.hks.harvard.edu and the World Bank enGENDER IMPACT list of case study interventions.

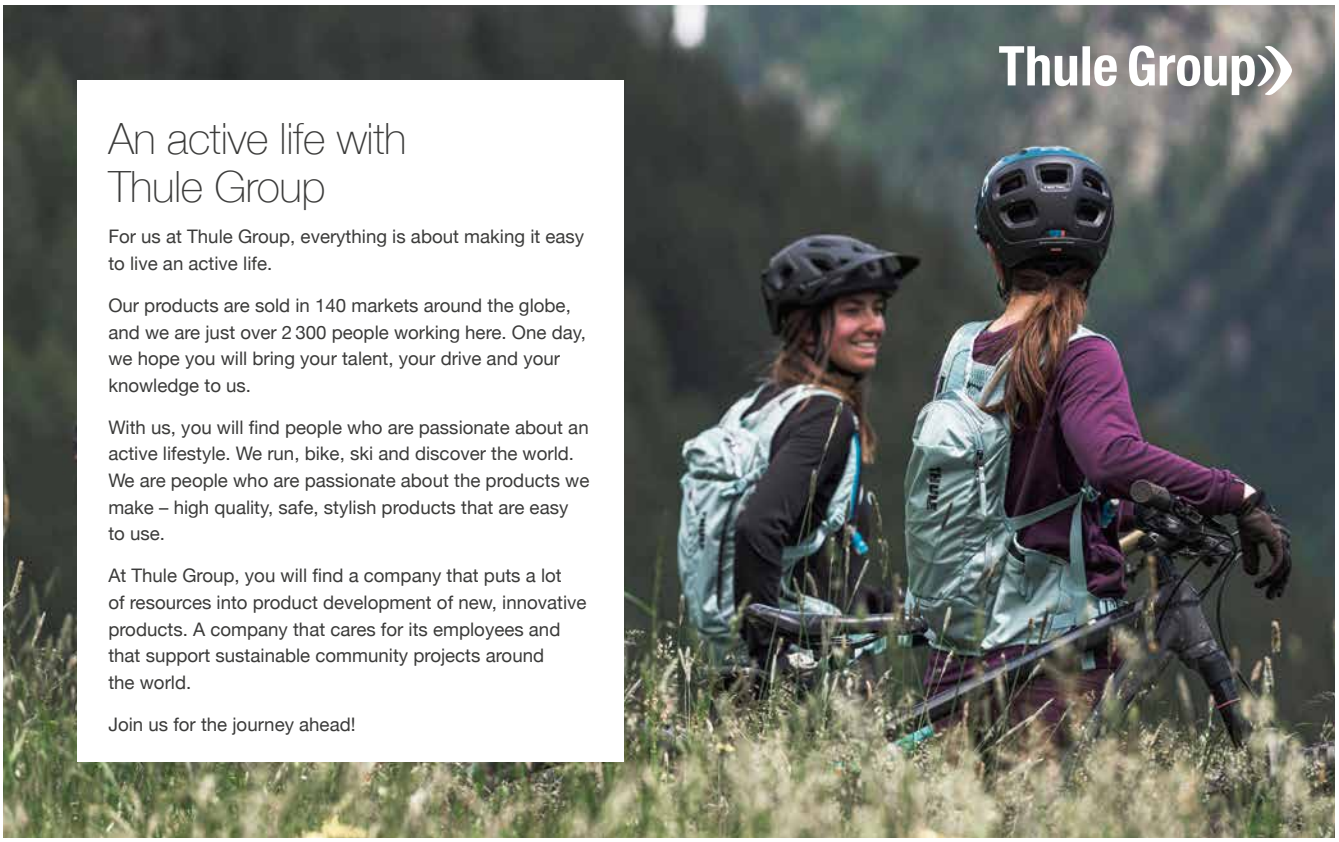
TOGETHER WE MAKE A DIFFERENCE IN PEOPLE'S EVERYDAY LIVES.

RUAG Space is the leading supplier of products for the space industry in Europe with customers all over the world. We develop products that both solve our customers' problems and at the same time survive year after year far into space – a fascinating challenge! Our products enable you to communicate, help you navigate home, predict the weather, allow scientists to monitor environmental and climate change, and increase your understanding of the earth and the universe.

Our employees are the foundation of our success. Customer-focused, entrepreneurial thinking and with a strong team spirit!

www.ruag.com

Together ahead. RUAG



An active life with Thule Group

For us at Thule Group, everything is about making it easy to live an active life.

Our products are sold in 140 markets around the globe, and we are just over 2 300 people working here. One day, we hope you will bring your talent, your drive and your knowledge to us.

With us, you will find people who are passionate about an active lifestyle. We run, bike, ski and discover the world. We are people who are passionate about the products we make – high quality, safe, stylish products that are easy to use.

At Thule Group, you will find a company that puts a lot of resources into product development of new, innovative products. A company that cares for its employees and that support sustainable community projects around the world.

Join us for the journey ahead!

PART OF THULE GROUP THULE CASE LOGIC

Kontakta oss

Wallingatan 12
111 60 Stockholm

hej@teknikkvinnor.se

0733 58 86 99

teknikkvinnor.se

TEKNIK KVINNOR

JS/SVERIGE • Concept: JS/MEDIATOOLS A/S • 19047 • www.jssverige.se