

Olika – men ändå lika

UTGIVEN AV BAO:s OCH FINANSFÖRBUNDETS
CENTRALA JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSKOMMITTÉ

Nr: 1 / 2025

 finans
förbundet


 ARBETSGIVARNA INOM BANK OCH FINANS
THE EMPLOYERS OF THE FINANCIAL SECTOR

Från läxhjälp till framtidshopp

I år tilldelas Annas jämställdhets- och mångfaldspris Kristian Stångberg, verksam på Handelsbanken inom Cash Management and Trade Services, för hans initiativ att erbjuda ungdomar i utsatta områden läxhjälp. "Jag hoppas att detta kan ge unga i utanförskap en schysstare start i livet och inspirera fler att läsa vidare", säger Kristian.



Om detta kan motivera dem att läsa vidare är det ovärderligt. Dessutom är det fantastiskt att se hur många av mina kollegor på banken som engagerat sig i projektet.

 Centrala Jämställdhets-
& Mångfaldskommittén
BAO - FINANSFÖRBUNDET



Kristian Stångberg tog emot diplommet under finansbranschens stora mångfaldsdag.

Idén att stötta unga i socioekonomiskt utsatta områden genom läxhjälp växte fram under våren 2023, i samarbete med den ideella organisationen NU: Nolla Utanförskapet. Två onsdagar per termin avsätter Kristian och hans kollegor tid för att hjälpa elever, från årskurs åtta till trean på gymnasiet, med läxor i ämnen som matematik, franska, samhällskunskap eller ung företagsamhet.

– Det är en chans att komma in på rätt väg. Ena veckan läser eleverna läxor hos oss på Handelsbanken, nästa vecka kanske hos Aftonbladet, och därefter hos Svenska Handelskammaren. Det är flera företag som deltar i projektet och turas om att erbjuda stöd till ungdomarna, berättar Kristian.

En insats med goda resultat

Kristian berättar att eleverna som kommer till läxhjälp är otroligt motiverade och 80 procent av de som varit en del av projektet väljer också att läsa vidare efter gymnasiet. Dessutom har flera av de ungdomar som fått stöd med sina läxor hos Handelsbanken även fått chans till praktikplats.

–Eleverna är här under två timmar, och så ser vi till att äta middag tillsammans. Vi diskuterar inte bara läxor, utan mycket annat också som vad ett bra CV ska innehålla och om framtidsdrömmar. Om detta kan motivera dem att läsa vidare är det ovärderligt. Dessutom är det fantastiskt att se hur många av mina kollegor som engagerat sig i projektet.

Det får inte bli en “one-hit-wonder”



Initiativet drivs nu av Handelsbanken i både Stockholm och Malmö, fyra avdelningar är involverade inom betalningsområdet samt asset management och IT. För Kristian är det viktigt att detta ses som ett långsiktigt åtagande, och inte bara som en "one-hit-wonder". Att avbryta efter ett år skulle inte kännas rätt – för honom är det självklart att fortsätta.

– När jag ser eleverna börja känna sig hemma och möta oss med ett leende när de kliver in genom portarna på Valhallavägen, så känns det att detta betyder något på riktigt. Jag hoppas också att det ska visa på att Handelsbanken är en bra arbetsgivare.

I juryns motivering lyfts särskilt fram:

Genom Kristians initiativ får ungdomar i utanförskap inte bara läxhjälp, utan också tillgång till nätverk och viktiga kontakter. De får dessutom tips om hur man skriver CV och lyfter fram sina styrkor. Detta arbete motverkar att unga lämnar grundskolan utan gymnasiebehörighet, bidrar till ökad inkludering i näringslivet och ger Handelsbankens medarbetare nya perspektiv i sin vardag.

– Jag är väldigt tacksam och stolt för utmärkelsen. Men det här är ett lagarbete – många kollegor är involverade nu. Det känns fantastiskt roligt att få vara en del av det här, säger Kristian.

Om Anna-priset

Annas jämställdhets- och mångfaldspris instiftades 1993 till minne av Anna C Persson-Collert. Hon var före sin bortgång ordförande i Centrala jämställdhets- och mångfaldskommittén. Anna-priset delas årligen ut till enskild person, företag, klubb, projekt eller arbetsgrupp inom bank- och finansbranschen för goda insatser inom jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

Lika lön i kollektivavtalet

Projektet Lika lön syftar till att eliminera osakliga löneskillnader i finansbranschen och är ett partsgemensamt projekt som också finns inskrivet i kollektivavtalet. Parterna i kollektivavtalet är BAO-Finansförbundet. I branschen finns medianlöneskillnader mellan män och kvinnor, enligt Nyckeltalsinstitutet.



Aygül Kabaca, VD på Make Equal arbetar utifrån metoden "in-inne-ut" för att attrahera och behålla mångfald på en arbetsplats.

Tid och pengar utmanar mångfaldsarbetet

För att nå en inkluderande arbetsplats lyfter Aygül Kabaca, VD på Make Equal, tre nycklar: fokusera på en fråga i taget, involvera chefer och ledningsgrupp för att säkra resurser, och låt frågan få fäste i det vardagliga arbetet. "Mångfaldsarbete ses ofta som en budgetfråga, men vinsterna är många. Studier visar att team med olika bakgrunder och erfarenheter, har högre konkurrenskraft och utvecklar mer innovativa lösningar", säger Aygül.

Sedan barndomen har rättvisa, jämlikhet och mångfald varit centrala delar i Aygüls liv. Hon växte upp med två föräldrar med olika bakgrund, språk och religion, och som gick från högutbildade jobb till arbetarklass i Sverige.

– Jag har växt upp med ett mångkulturellt kapital. Inte för att det lett till trakasserier, men jag har ändå upplevt att jag tillskrivits etiketter som jag har behövt hitta nycklar och tillvägagångssätt för att hantera, och det har jag hittat inom akademien.

Från normer till inkludering

Idag är Aygül sakkunnig inom social hållbarhet, jämlikhets- och mångfaldsfrågor med över 15 års erfarenhet från såväl offentlig som privat sektor.

Under Finansbranschens stora mångfaldsdag föreläste hon om att attrahera och behålla mångfald.

– De normer och strukturer som präglar samhället påverkar både vår syn på varandra och hur vi rekryterar. Det är avgörande att vi granskar oss själva och gör kloka val som inte grundar sig på dessa förutfattade meningar. Jag lyfter även ålderism och den diskriminering främst kvinnor möter på arbetsmarknaden efter 40, då deras attraktivitet ofta betraktas som lägre än männens.

Vilka är dina viktigaste råd för att arbeta för en inkluderande arbetsplats?

– Det viktigaste steget är att bestämma sig för att jobba med frågan. Sedan är det bäst att börja i en liten skala och bygga på steg för steg. Jag träffar ofta företag där man vill så väl, men där ambitionen att göra allt på en gång ofta leder till att inget riktigt får genomslag. Ett bra sätt att närma sig inkludering är att börja med att fördjupa sig i ett specifikt ämne, som exempelvis kön, ålder eller sexualitet.

Vad är dina tips för att attrahera och behålla mångfald?

– Vi på Make Equal arbetar med metoden "in-inne-ut". Först ser vi över rekryteringsprocessen: vilka söker, och varför? Nästa steg handlar om att granska arbetskulturen – hur vi pratar med varandra, våra mötesrutiner och hur vi arbetar tillsammans. Slutligen ser vi på hur företaget sänder ut sina budskap och vilka målgrupper man når.

Vilka är utmaningarna för ett gynnsamt mångfaldsarbete?

– En av det största utmaningarna är tid och pengar, att det finns risk att annat behöver prioriteras på arbetsplatsen. Ska det bli en förändring så måste frågan in på lednings- och chefsnivå, det är där budgetbesluten tas. Men det handlar också om den egna blindheten, att man inte ser att man själv är en del av problemet till att fördomar och normer fortsätter finnas i organisationen.

Vad ska ett företag tänka på för att hålla i mångfaldsarbetet?

– Det är viktigt att hålla arbetet på en realistisk nivå och integrera det i det dagliga arbetet för att det ska få genomslag. Att bjuda in en föreläsare kan vara en bra ögonöppnare, men för långsiktig förändring måste inkludering bli en naturlig del av vardagen. Det behöver in i budgetprocesser, marknadsplaner, mötesrutiner, årshjul – och till och med på fikastunden.



**Centrala Jämställdhets-
& Mångfaldskommittén**
BAO-FINANSFÖRBUNDET

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, BAO, och Finansförbundets Centrala Jämställdhets- och Mångfaldskommittés syfte är att följa, främja och utvärdera jämställdhets- och mångfaldsutvecklingen inom bank- och finansbranschen samt bidra till jämställdhets- och mångfaldsarbetet i bankerna och övriga företag i branschen. Kommittén har varit verksam sedan 1986 och detta partsgemensamma samarbete är unikt på svensk arbetsmarknad.



**finans
förbundet**

www.finansforbundet.se info@finansforbundet.se

Ledamöter är Sandra Åkerfors, Tomas Oxendorff och Rebecka Salomonsson, utsedda av BAO, samt Stefan Henricson, Christer Stenmark och Kristina Wirf, utsedda av Finansförbundet. Handläggare är Johan Magnusson på BAO, johan@bao.se, och Kristina Heyman på Finansförbundet, kristina.heyman@finansforbundet.se. Om du vill komma i kontakt med kommittén är du välkommen att kontakta någon av handläggarna.



ARBETSGIVARNA INOM BANK OCH FINANS
THE EMPLOYERS OF THE FINANCIAL SECTOR

www.bao.se bao@bao.se