



Euro)QUALITY JÄMSTÄLLDHETSKONSULT AB  
Ann-Katrine Roth, **JURIST**  
Västra Finnbodavägen 9c | 131 72 Nacka  
mobil 0708 687 601 | info@euroquality.se  
www.euroquality.se

# Program för år 2024 vt Social hållbarhet



## Nätverk

Fördjupningsutbildning och dialogseminarier

Till dig som arbetar med social hållbarhet:  
Jämställdhet, diversifiering och inkludering

## Vi fortsätter att förkovra oss och öka kunskaperna genom nätverkets dialogseminarier

---

- ✓ Dialogseminarierna fortsätter i digitalt forum, teams.
- ✓ De digitala mötena är två timmar per tillfälle och vi möter forskare, experter och intressanta personer för att tillsammans lära mer och dela erfarenheter.
- ✓ Nätverket har max 8 medlemmar vilket innebär hög kvalitet och stora möjligheter att få till en dialog och delaktighet.
- ✓ Programmet planeras per termin för att vi ska kunna lyfta in aktuella frågor som dyker upp under året.
- ✓ Deltagare får gärna komma med förslag på intressanta teman, forskare eller liknande.
- ✓ Ofta finns extraerbjudande utöver planerade möten.
- ✓ Är ni flera från samma organisation som vill vara med får ni rabatt.
- ✓ Du kan välja att betala en årsavgift på 22.500:-. Alternativt betalar du 3.950:- per tillfälle. Moms tillkommer.

**19 januari 10.00-16.00**

**Erfarenhetsutbyte i Stockholm, återkommer med lokal**

**Vi ses för att utbyta erfarenheter och kunskaper**

**Medverkande: HR chef susanne Axelsson Heldring, berättar om arbetet med Qvinna i Botkyrka.**

Qvinna i Botkyrka erbjuder jobb, språkstudier och utbildning i bland annat jämställdhet och friskvård till kvinnor som bor i Botkyrkabyggens hus och som står långt från arbetsmarknaden. Det som startades som ett projekt hösten 2017 är nu en permanent del i bolagets ordinarie verksamhet. Idag är 17 kvinnor anställda och arbetar i Fittja och Norsborg. År 2020 kommer ytterligare tio kvinnor att anställas och arbetet utökas till ännu en stadsdel.

– Kvinnorna berättar hur mycket deras självförtroende och självkänsla har ökat när de nu har en egen försörjning. Vi i vår tur behöver deras kunskap, det har aldrig varit så rent och snyggt som där kvinnorna arbetar och det bidrar positivt till hyresgästernas trivsel och bolagets ekonomi, säger Susanne Axelsson Heldring, HR-chef på Botkyrkabyggen.

Läs mer <https://www.botkyrkabyggen.se/artikel/qvinna-i-botkyrka-gar-fore-och-utokar>

**15 februari 14.30-16.30**

**Att bubbelhoppa, att ta sig utanför sin bekvämlighetszon,  
behövs det mer av sånt för att nå inkludering på riktigt?**

**Emma Stenström, Handelshögskolan i Stockholm,**



Emma Stenström is Associate Professor and Co-Director of Center for Arts, Business & Culture (ABC). She has always worked with bridging different spheres, in particular arts and business. Ongoing research projects include an action research project on "**bubble-hopping**" and two different collaborations bridging circus and management, "**The Sphere**" and "**Teeter Trust**". She is also, since the start, involved in the initiative "**Inner Development Goals**". Emma has received several pedagogical awards, including "Teacher of the Year" (twice) and Corporate Partners Pedagogical Award. She is the co-founder of the sustainability track at SSE, "Global Challenges" and particularly interested in social and existential sustainability. Emma teaches several courses: Global Challenges, Global Citizenship, Global Leadership, and she is directing a new program called "**LeaderShift**".

**20 Mars 14.30-16.30**

**Hur utvecklas fördomar?**

**Mikael Hjerm är professor i sociologi och ställföreträdande prefekt vid institutionen för sociologi, Umeå Universitet.**



Mikaels forskning handlar i allmänhet om attityder och mer specifikt om fördomar och nationalism. Jag har fokuserat på att förklara varför dylika attityder skiljer sig åt mellan länder. På senare tid undersöker jag hur fördomar förändras inom och mellan individer. Min forskning innefattar även studier om tillit, migration och könsskillnader. Forskningen finansieras av VR, FORTE, RJ och Wallenberg vilket innefattar forskningsprogrammet *Hur fördomar utvecklas* vilket inkluderar mer än tio forskare och doktorander. Jag är också nationell koordinator för den Europeiska socialundersökningen (ESS) samt ansvarig för Comparative Research Centre Sweden (CORS) som innefattar några av de största och mest inflytelserika komparativa attityd- och beteendeundersökningarna såsom ESS, SHARE, ISSP, EVS, SNES and LORE.

**25 april 14.30-16.30**

## **Rasdiskriminering i anställningsprocesser**



**Sayaka Osanami Törngren** är docent i internationell migration och etniska relationer (IMER). För närvarande forskar hon på heltid vid forskningsinstitutet Malmö Institute for Studies of Migration, Diversity and Welfare.

Osanami Törngrens forskningsintressen är frågor som rör ras och rasifiering, rasism och diskriminering samt ojämlikhet. Hennes avhandling *Love Ain't Got No Color- Attitudes towards Interracial Marriage in Sweden* belönades med Malmö universitets Disputation of the Year (2012). Läs mer [Sayaka Osanami Törngren - Sverige | Malmö högskola \(mau.se\)](https://www.mau.se/en/sayaka-osanami-torngren-sverige)

Nuvarande forskningsinriktning

- Rasdiskriminering i anställningsprocesser
- Bildbehandling och branding av Sverige och svenskhet
- Ras och etnisk representation på TV och reklam
- Rasfärgad blindhet

**23 maj 14.30-16.30**

## **Diskriminering av äldre, hur illa är det? och hur kan vi arbeta mot diskriminering?**



**Stefan Eriksson**, är universitetslektor i nationalekonomi och forskar om diskriminering utifrån etnicitet, kön, ålder vid Uppsala universitet, Humanistisk-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet, Samhällsvetenskapliga fakulteten, Nationalekonomiska institutionen. Hans avhandling heter "Age Discrimination in Hiring Decisions: Evidence from a Field Experiment in the Labor Market".

Abstract [en]

This paper shows the results of a field experiment in which over 6000 fictitious resumes with randomly assigned information about age (35–70 years) were sent to Swedish employers with vacancies in low- and medium-skilled occupations. We find that the callback rate begins to fall substantially for workers in their early 40s and becomes very low for workers close to the retirement age. The decline in the callback rate by age is steeper for women than for men. Employer stereotypes about the ability to learn new tasks, flexibility, and ambition seem to be an important explanation for age discrimination.

**Juni v23**  
**Lönedirektivet?**