

Så kan vi skapa framtidens arbetsplats

– bra för både kvinnor och män



SVENSKT NÄRINGSLIV
CONFEDERATION OF SWEDISH ENTERPRISE



Bredda synen på kompetens - och skapa nya affärsmöjligheter!

Att skapa bra arbetsplatser för både kvinnor och män, mammor och pappor är en överlevnadsfråga för svenska företag. Vi står inför en brist på arbetskraft i takt med att de stora fyrtiotalistkullarna börjar gå i pension om några år.

I USA har denna utveckling redan börjat. Företag profilerar sig som attraktiva som arbetsgivare, de pekar på vikten av att ha balans i livet, att kunna underlätta för föräldrar, och de visar också vad de gör för att skapa bättre arbetsplatser för kvinnor. Tidningen Working Mother publicerar varje år en prestigefylld lista över de amerikanska företag som är bästa arbetsplatsen för arbetande mammor. Där återfinns många av de allra mest kända och största amerikanska företagen.

Vad som är bra arbetsplatser för mammor är också bra arbetsplatser för pappor. Framsynta företag inser att både pappor och mammor blir föräldrar. Att både pappor och mammor har sjuka barn. Att både pappor och mammor behöver hämta från dagis och hinna med att skjutsa barn till olika aktiviteter. Bra arbetsplatser verkar för att medarbetarna ska kunna ha en balans i livet.

Att skapa bra arbetsplatser för kvinnor handlar både om att göra dem mer föräldravänliga och karriärvänliga. Kvinnor vill kunna förena barn och utvecklande jobb.

Kvinnor är starkt underrepresenterade i chefsställning. Andelen kvinnliga chefer ligger under tio procent, bland toppbefattningarna och i styrelser är andelen ett par, tre procent. Samtidigt är svenska kvinnor mer välutbildade än männen, kvinnorna står för 61 procent av de akademiska examina som avläggs varje år. Svenska kvinnor förvärvsarbetar dessutom i nästan lika hög utsträckning som männen.

Välutbildade kvinnor är ofta gifta med välutbildade män. Dessa kvinnor vill både arbeta och ha familj. Vad är det som hindrar kvinnorna att komma fram? Är inte villkoren lika för kvinnor och män? Stiger kvinnorna av för att de inte får tillräckligt utvecklande jobb?

Det finns många svenska företag som är både föräldravänliga och karriärvänliga för kvinnor. Arbetsplatser som gjort krafttag under det senaste decenniet och som nått snabba resultat. Som lyckats förändra en grabbig kultur. Som uppmuntrat pappaledighet genom att ge kompensation för skillnaden mellan verklig lön och föräldrapeng. Eller som fördubblat antalet kvinnliga chefer genom att sätta upp mål.

Vi lyfter fram några av de goda exemplen i denna skrift. Här finns också förslag över vad du kan göra för att skapa en bättre arbetsplats. Här finns exempel från små, medelstora och stora företag. Att skapa nya affärsmöjligheter handlar om att se och ta tillvara kompetens. Och behålla den.

Iréne Fällström

Projektledare för Mångfald i Arbetslivet

SVENSKT NÄRINGSLIV

Ericsson Microwave:

Bolag med 5000 anställda inom Ericssonkoncernen

- Pappaledighet uppmuntras
- Kompensation med 80 % av lönen i 6 mån vid föräldraledighet
- Komma-tillbaka-program för föräldrar
- Chefer har ansvar att hålla kontakten under ledighet
- Chefer har ansvar för att underlätta för småbarnsföräldrar
- Flexibla arbetstider
- Delat chefskap möjligt
- Småbarnsföräldrar får jobba deltid, även chefer
- Rekruteringspolicy att aktivt uppmärksamma kvinnor
- Medvetenhet i utformning av annonser
- Karriärutvecklingsprogram som vänder sig speciellt till kvinnliga ledare, ASTEP
- Karriärutvecklingsprogram som vänder sig till kvinnor som vill bli ledare, QUP
- Mentorprogram för kvinnliga ledare
- Jobbar aktivt i skolorna för att få fler kvinnor till tekniska yrken

Ericsson Microwave:

Här tar papporna föräldraledigt!

Många pappor, och även chefer, som tar ut fem, sex månaders pappaledighet? På Ericsson Microwave är det verklighet. Genom att driva opinion, skriva om pappaledigheter, publicera undersökningar i ämnet och dra nytta av pappornas egen positiva inställning har det gått.

– Det är en överlevnadsfråga för oss. Det kommer snart att råda stor brist på civilingenjörer, vi måste hela tiden arbeta med att göra oss attraktiva som arbetsgivare, menar Louise Heime, som har ansvar för jämställdhets- och mångfaldsfrågor på Ericsson Microwave. Företaget är en del av Ericssonkoncernen. Som sådant är det av tradition ingenjör- och akademikertungt. Av företagets 5 000 anställda finns 3 600 i Göteborgsregionen, övriga är spridda på mindre orter runt om i Sverige. Bara 26 procent av de anställda är kvinnor, bland ingenjörerna är andelen 14 procent. Att i det läget försöka påverka mäns inställning till föräldraledighet var tufft i början, men mycket framgångsrikt. Idag är det mer eller mindre självklart att papporna tar föräldraledigt.

– Vi har haft stor hjälp av att pappor de senaste fem, sex åren uttryckt en vilja att vara lediga och vara hemma med barnen. Det har skett en enorm förändring det senaste decenniet. Många pappor tar ett halvårs ledighet eller mer. Det gäller såväl våra chefer som övriga anställda.

– Vi måste underlätta för både kvinnor och män att vara föräldrar. Först då kan vi bli kända som en bra arbetsplats dit kompetent personal söker sig och där det går att förena barn och jobb.

Företaget och Louise Heime har arbetat intensivt med att förändra attityder. Hon menar att det går genom att väcka opinion och synliggöra

det som man vill påverka. Hon har skrivit om pappaledigheter i personaltidningen och i externa media. På så sätt blev man kända och fick en förfrågan om att ställa upp som ”case” för en trebetysuppsats i ämnet som skulle skrivas av några studenter från Handelshögskolan i Göteborg. Ericsson Microwave öppnade upp sitt företag och lät studenterna göra djupintervjuer med 13 anställda om inställningen till pappaledighet. Resultatet av undersökningen, som var positivt, publicerades därefter på intranätet och artikeln citerades sedan i flera andra media. Ett konkret exempel, menar Louise Heime, på ett arbete som gav mycket positiva effekter och banade väg för en attitydförändring. Visst kan det finnas en del som fortfarande är negativa till att pappor tar ut längre ledigheter, men kulturen på företaget är sådan idag att både chefer och kollegor förväntar sig att männen tar ledigt.

Föräldrapolicyn inom företaget tar sig även andra uttryck. Chefer har ett ansvar att underlätta för småbarnsföräldrar, bland annat genom att vara flexibla i arbetstiden och ge de anställda möjlighet att jobba hemifrån ibland. Det finns ett särskilt komma-tillbaka-från-föräldraledigheten-program och det finns möjlighet att ha delat chefskap. Sedan 1999 erbjuder företaget även kompensation av mellanskillnaden mellan föräldrapenning och verklig lön under ett halvår med 80 procent av verklig lön.



När machokulturen försvann:

Kvinnor vill arbeta hos JM

På drygt tio år har det tidigare manligt dominerade fastighetsföretaget JM totalt förändrats. Med fler kvinnliga anställda och kvinnor i såväl ledning som styrelse har macho-kulturen ersatts av en positiv kvinnosyn och där lika många mammor som pappor tar ut vård av sjuka barn.

När Peggy Häggqvist som ung informatör började på JM i slutet av 1980-talet var kulturen i det gamla byggföretaget grabbig. Merparten av de anställda var män och tekniker och det fanns en macho-kultur som bland annat tog sig uttryck i ett "ständigt övertidsarbetande". Andelen kvinnor bland de anställda var runt tre procent, det fanns mycket få kvinnor på kvalificerade jobb och inga kvinnor alls bland chefer, i ledningsgruppen eller i styrelsen. Antalet män som tog ut pappaledighet var försumbar.

Drygt tio år senare är bilden en helt annan, samtidigt som JM självt ändrat inriktning från ett bygg- och fastighetsbolag till ett företag som utvecklar projekt. Andelen kvinnor bland de anställda har ökat från låga tre procent till 35 procent bland tjänstemännen (hälften av de anställda är tjänstemän). Kvinnliga chefer har ökat från noll till 20 procent. Det finns en kvinna i koncernledningen och en i styrelsen. Stoltast är man dock över att de antagna till traineeprogrammen, som mest vänder sig till unga civilingenjörer, har en nästan jämn blandning av kvinnor och män.

– Kvinnorna utgör en tredjedel av civilingenjörerna på de tekniska högskolorna. JM har ambitionen att anställa fler kvinnor än vad som procentuellt utexamineras, berättar personaldirektör Göran Malmberg.

Bakgrunden och förklaringen till den positiva utvecklingen ligger delvis i den lågkonjunktur och kris för byggindustrin som fanns i början på 1990-talet. De neddragningar som då gjordes innebar att den låga andelen kvinnor bland de anställda blev ännu lägre, eftersom principen om sist-in- först- ut tillämpades. I det läget bestämdes att man för att säkra tillväxten på ung kompetent arbetskraft skulle vinnlägga sig om att rekrytera många kvinnor. Som mål satte man helt enkelt upp att trainee-platserna skulle bestå av hälften män och hälften kvinnor. Första året anställdes 5 trainees, därefter tio och idag mellan 10 och 20 per år.

Behöver det tilläggas att JM är mycket lönsamt?

Carl Eric Stålberg blev VD och koncernchef i mitten av 90-talet. Hans och ledningsgruppens

positiva inställning har haft "en enorm betydelse", menar Peggy Häggqvist. Stålberg har medvetet försökt rekrytera kvinnor till koncernledningen när vakanser uppstått. Inför varje ny rekrytering försöker man dessutom alltid hitta en kvinnlig och en manlig slutkandidat för ett ledigt jobb.

Medvetenhet har funnits vid all rekrytering. Från att tidigare nästan uteslutande ha anställt Väg- & Vatteningenjörer har man valt att bredda bakgrunden hos personalen eftersom kunderna ju också är olika. Idag anställs unga lantmätare, arkitekter, industriella ekonomer, samhällsplanerare, ekonomer och i viss mån beteendevetare. Många av dessa utbildningslinjer har ju en högre andel kvinnor, vilket gjort det lättare att hitta rätt kvinna.

JM arbetar också aktivt med att bli ett mer familjevänligt företag. För ett år sedan infördes kompensation vid föräldraledighet. Det innebär att företaget täcker upp till 80 procent av den verkliga lönen vid föräldraledighet under sex månader. En metod som visat sig effektiv för att få papporna att ta ut längre föräldraledighet. JM har inga exakta siffror, men från att vara försumbar har andelen pappor som tagit längre föräldraledighet ökat markant. En annan effekt av det förändrade synsättet på män och deras gemensamma ansvar för barnen är att mammor och pappor på JM tar ut VAB, vård av sjukt barn, i lika hög utsträckning. Bland hantverkarna är det fler än tjänstemännen som tar ut VAB. Förklaringen kan möjligen vara att tjänstemännen känner sig mer "oumbärliga" än hantverkarna i jobbet, tror Göran Malmberg.

Flexibilitet i arbetstider och var man förlägger sitt arbete är en annan förändring. Idag jobbar många fler hemifrån med sin bärbara PC. Det finns en positiv inställning hos företaget att vara så flexibel som möjligt, menar Peggy Häggqvist.

– Från att vara så mansdominerad i sin kultur finns idag en mycket mer positiv kvinnosyn, ingen kvotering, men andan är öppen, positiv och kreativ. Företaget har varit mycket tydligt med att markera att övertid inte är någon merit, slutar Peggy Häggqvist, som idag arbetar som sin egen konsult efter flera år som informationschef i JM:s koncernledning.

JM:

Börsnoterat bygg- och fastighetsbolag

- Pappaledighet uppmuntras
- Kompensation med 80 % av lönen i 6 mån vid föräldraledighet
- Flexibilitet i arbetstid och -plats
- "Balans i livet"-synsätt
- Övertidskultur motarbetas
- Stresshanteringskurser för de anställda
- Stresshanteringskurser för hur chefer ska agera för de anställda
- Medveten satsning på att rekrytera fler kvinnor
- Medveten satsning på att rekrytera fler kvinnor till maktpositioner
- Mål på 50% kvinnor för traineeprogrammen
- Rekrytering från bredare utbildningsbakgrund
- Paket av hemservice, kompetensutveckling mm planeras
- Karriärutvecklingsprogram för alla
- Mentorprogram för alla trainees
- Lika könsfördelning på kurser
- Företaget stödjer kvinnliga nätverk
- 20 % kvinnor bland högre chefer

Skandia, bäst i klassen?

Kvinnliga chefer uppe i 40 procent

Genom att sätta upp konkreta mål för andelen kvinnliga chefer och skapa tydliga program för att kunna nå målet har Skandia lyckats öka de kvinnliga cheferna från under 20 procent till 40 procent på tio år.

Skandia:

Börsnoterad bank- och försäkringskoncern

- Kompensation med 90 % av lönen i 6 mån vid föräldraledighet
- Flexibilitet i arbetstider och var arbetet förläggs
- Flexibla chefskap i tid och innehåll för att främja jämställdhet
- Uttalat mål om balans mellan könen på alla nivåer
- Uttalat mål om balans i alla arbetsgrupper
- Obalans satt till 40 % representation
- Konkreta mål om andel kvinnliga chefer, 33 % år 2000, nu 40 %
- Mäter och synliggör kvinnors andel på alla nivåer
- Rekryteringspolicy 50/50 till traineeprogram
- Kvinnor föreslås till utbildningar
- Kvinnor uppmanas söka chefsbefattningar
- Högre chefsutbildning speciellt riktad till kvinnor, Ruter Dam
- Chefsutbildningsprogrammet ASTEP för kvinnliga ledare
- Rekryteringspolicy om könsneutrala annonser
- Paket av förmåner, exvis hemservice, bil, sparande till 20 % av lön
- Butler som utför ärenden (endast Sthlm)
- Företaget stödjer kvinnliga nätverk

År 1996 bestämde sig Skandia för att sätta upp uttalade mål för att öka andelen kvinnliga chefer för att skynda på utvecklingen. Trots att de anställda var jämnt fördelade mellan könen, var kvinnorna, liksom hos de flesta andra företag, underrepresenterade bland cheferna. Skandia bestämde sig för att göra något åt saken.

– Vid en inventering upptäckte vi att det fanns många kvinnliga medarbetare som inte kunde utvecklas längre i själva yrket. Samtidigt ville vi självklart inte bli av med dessa medarbetare och det kunskapskapital de ägde. Vi var tvungna att tillvarata deras kompetens. Nästa naturliga steg i karriären var därför att bli chef och då krävdes mål och utvecklingsprogram som banade väg för detta, berättar Torbjörn Ahlström på Skandias personalavdelning.



– I början av nittiotalet var andelen kvinnliga chefer under 20 procent. I mitten av 90-talet satte vi upp målen att andelen kvinnor på kort sikt, det vill säga i slutet av 1996 skulle uppgå till minst 28 procent, för att i december år 2000 uppgå till minst 33 procent.

Resultatet blev över förväntan. Idag är 40 procent av cheferna kvinnor. Det långsiktigt uttalade och skrivna målet är att uppnå balans mellan könen inom olika yrkesområden och på chefsbefattningar inom olika beslutsnivåer. Obalans anses förekomma då det ena könet inom ett område har en andel som är lägre än 40 procent.

Med detta mål i sikte har Skandia arbetat konsekvent med ett flertal aktiviteter. Det har handlat om att se till att alla projekt- och arbetsgrupper har denna balans, att lika många kvinnor som män rekryteras till traineeprogrammen, att chefer uppmanas att föreslå kvinnor till utbildning och att söka chefsbefattningar eller att se till att varje chefskurs har lika många kvinnliga som manliga deltagare.

Men att främja kvinnors chefskap handlar även om att underlätta för mammor och pappor. För att stimulera fler pappor att ta ut pappaledigt kompenserar Skandia föräldralediga för mellanskillnaden mellan verklig lön och den föräldrapenning som staten betalar med upp till 80 procent av verklig lön under sex månader.

För att ytterligare underlätta för stressade medarbetare erbjuder Skandia också ett paket av förmåner där den anställda får avsätta högst 20 procent av lönen för att istället växla in den mot exempelvis hemservice som städning. Andra förmåner kan vara privatvård, avsättning till kompetenskonto eller bilförmån. Alla anställda i Stockholm erbjuds också "butlertjänster", som kan användas för att hämta och lämna kemptvätt, fixa biobiljetter eller fester och utföra en mängd andra ärenden.

Någon måste börja!

Färsk utbildning, internationell erfarenhet och nya perspektiv är vad Skribo Font får istället för långvarig erfarenhet genom att ta in en ung kvinna i styrelsen. Småföretagaren Eva Liljeros, dataföretaget Skribo Font, är noterat på Aktietorgetns lista och visar att mångfaldsarbete inte bara är till för storföretagen.

Att jobba aktivt med att bli en bättre arbetsplats för kvinnor, mammor och pappor är inte bara något för storföretagen. Det har Eva Liljeros visat sedan starten 1989. Företaget säljer datorer och delar till dessa för PC-byggare, har fyra butiker, omsätter cirka 120 miljoner kronor och 45 anställda. Av tradition är datorbyggen förknippade med män och könsfördelningen är trots Evas enträgna arbete fortfarande sned, bara 20 procent är kvinnor. Bland butikscheferna är dock hälften kvinnor, två av de fyra.

- För mig är det självklart att arbeta jämställt. Jag startade företaget själv, men i många år har min man och jag jobbat jämsides och det har varit självklart för oss att gemensamt dela på ansvaret för våra tre barn.



I styrelsen sitter fem personer. En kvinnlig styrelseordförande, Doris Rudén, med bakgrund från Volvo Lastvagnar, Eva själv och hennes man Tomas, och så två yngre personer: David Möllberg som är 27 år och ansvarar för ett av Skribo Fonts helägda dotterbolag och Sofie Almlöv, 26 år. Sofie som är civilekonom har en bakgrund som internetkonsult på Razorfish i Hamburg.

- Någon gång måste man börja. Någon måste våga tillsätta yngre personer och se vad de kan tillföra utan att de har 20 års erfarenhet. Sofie har inte samma synsätt och värderingar. Hon har ett nytt sätt att se på saker och ett nytt sätt att tänka. Extremt analytisk Dessutom är hon en hejare på Excel, en färsk utbildning ger färskare kunskaper, menar Eva Liljeros.

- I alla bolag där jag är med och har ett inflytande ska det vara kvinnor med i ledande positioner. Att få en ständig mix är nyttigt. På samma sätt sökte jag medvetet efter en kvinnlig styrelseordförande.

- Jag försöker även påverka leverantörer och kunder och uppfostra de anställda i medvetenhet kring mans- och föräldrarollen.

Eva Liljeros försöker påverka mammorna att dela med sig av ledigheten till papporna. Ett synsätt som gett resultat. Männerna tar ut pappaledighet i hög utsträckning och det är fler män än kvinnor som tar ut sjukdagar för att vårda barn. Det finns en medvetenhet vid rekryteringen, speciellt till teknikavdelningarna. Det går att delvis arbeta hemma om jobbet man har inte förutsätter närvaro.

Skribo Font

Noterat dataföretag med 45 anställda

- Uppmuntrar pappaledighet
- Flexibilitet vid val av arbetsplats
- Medvetenhet vid rekrytering
- Medvetenhet kring könsroller
- Tre av fem kvinnor i styrelsen
- 50 % kvinnliga chefer

Cap Gemini Ernst & Young

Multinationell management- och IT-konsultföretag

- Pappaledighet uppmuntras
- Kompensation med 80 % av lönen i 6 mån vid föräldraledighet
- Flexitid, deltid, komprimerad vecka
- Fri arbetstid, jobba hemma
- Policy att inte arbeta för mycket, "work-life-balance"
- Personlig karriärutvecklingshjälp erbjuds
- Chefsutbildningsprogram för kvinnor, Ruter Dam
- Stora möjligheter att tillfälligt ta andra jobb inom koncernen
- Uppmuntrar de anställda att göra karriär inom företaget
- Generösa villkor för kompetensutveckling, utlandsjobb, tjänstledighet

SEB

Börsnoterad bank- och försäkringskoncern

- Subventionerad hemservice för småbarnsföräldrar, 10 tim/mån
- Kompensation med 80 % av lönen i 6 mån vid föräldraledighet
- Extra utvecklingssamtal, kontakt och utveckling under föräldraledighet
- Flexibilitet i arbetstider
- Balans-i-livet, utbildning
- Karriärutvecklingsprogram för kvinnor
- Chefsutbildningsprogram för kvinnor, Ruter Dam
- Krav på lika fördelning vid utbildning
- Uttalat mål om 40 % kvinnor på alla befattningar
- Rekryteringspolicy om minst en av tre som kvinnlig slutkandidat
- Rekryteringspolicy för utformandet av annonser
- Mentorprogram för alla
- Företaget stödjer kvinnliga nätverk

Svenska Statoil

Oljebolag med ca 500 anställda

- Nedskrivna föräldrapolicy som marknadsförs på nätet
- Pappaledighet uppmuntras
- Kompensation med 80 % av lönen i 6 mån vid föräldraledighet
- Extra utvecklingssamtal före föräldraledighet
- Flexitid
- Flexibla arbetstider
- Jobba hemma
- Policy att inte jobba för mycket
- Subventionerad hemservice



Vill du bli en attraktiv arbetsgivare?

Tips på vad du kan göra för att skapa en bättre arbetsplats för både kvinnor och män

Bli en bättre arbetsplats för föräldrar

- Skapa en föräldrapolicy och marknadsför den på webbsidan och i skrifter och vid all rekrytering. Exempel på innehåll i en sådan finns nedan.
- Uppmuntra pappaledighet genom reportage i personaltidningen, på intranätet osv
- Uppmuntra pappaledighet genom att ta fram statistisk på andel pappor som utnyttjar förmånen.
- Underlätta för papporna att ta föräldraledigt genom att ge kompensation av mellanskillnaden mellan föräldrapenning och verklig lön.
- Skriv ned rätten att efter föräldraledigheten få komma tillbaka till samma jobb med bibehållen lön
- Inrätta ett särskilt ”komma-tillbaka-program” för dem som varit föräldralediga
- Ha ett särskilt utvecklingssamtal före föräldraledigheten för att klara ut hur den anställde vill ha arrangemangen under och efter föräldraledigheten
- Erbjud kompetensutveckling under föräldraledigheten med lön. Se till att föräldralediga inbjuds till alla gemensamma aktiviteter.
- Starta inte möten före 8.00 eller efter 16.30
- Inrätta ett särskilt rum för sjuka barn med video, böcker och ritblock så att föräldrarna kan ta med sig lagom sjuka barn till jobbet

Flexibilitet

Se till att vissa grupper, som föräldrar, kan erbjudas något eller delar av detta under viss tid:

- Flexitid
- Komprimerad vecka
- Arbetsdelning
- Arbeta delvis hemma
- Deltid
- Mer eller mindre fri arbetstid där arbetsgivaren bekostar datautrustning hemma.

Balans i livet

- Policy/synsätt att inte arbeta för mycket
- Ge chefer utbildning i att hjälpa anställda hantera balans i livet.
- Ge medarbetare utbildning i att hantera balansen i livet.
- Subventionera tjänster hemma som städning, tvätt, barnpassning.
- Erbjud fixar-tjänster som att gå ärenden för att hämta/lämna/köpa.
- Mät nöjdheten löpande hos arbetskraften – och ta hänsyn till vad personalen tycker.
- Inför arbetskraftsnöjdhetsindex där chefer får lön delvis i förhållande till vad det visar.

Telia

Börsnoterat telekombolag

- Uppmuntrar pappaledighet och pappagrupper
- Kompensation med 90 % av lönen i 6 mån vid föräldraledighet
- Utsträckt föräldraledighet till 18 mån
- Flexibilitet i arbetstid
- Förtroendearbetstid, styra själv
- Distansarbete
- Chefer utbildas i “Balans i Livet”
- Program för balans arbete-fritid planeras
- Subventionerade hemtjänster till vissa chefer
- Karriärutvecklingsprogram för kvinnliga ledare, ASTEP
- Karriärutvecklingsprogram för alla kvinnor
- Positiv särbehandling av kvinnor vid chefstillsättning
- Chefer betalas delvis efter personalnöjdhetsindex
- Rekryteringspolicy om minst en kvinnlig slutkandidat
- Karriärutvecklingsprogram som vänder sig till kvinnor
- Chefsprogram som vänder sig till kvinnor
- Mentorprogram för kvinnor

Softronic

Börsnoterade IT-konsulter, 400 anställda

- Medveten rekrytering av fler kvinnor
- Mål att öka andelen kvinnor i varje affärsområde
- Attitydundersökningar bland personalen, vars rekommendationer följs
- Flexibilitet i arbetstid

Pharmacia

Multinationell läkemedelskoncern

- Pappaledighet uppmontras
- Kompensation med 80 % av lönen i 6 mån vid föräldraledighet
- Flexibla arbetsformer, deltid, distans
- Fri arbetstid om arbete så tillåter
- Antistress-policy, balans-i-livet
- Subventionerade hemtjänster
- Mål om balans mellan könen på alla poster
- Rekryteringspolicy i utformning av annonser

Municel

IT-konsultbolag med 9 anställda, ingår i Tieto Enator

- Pappaledighet uppmontras
- Kompensation med 80 % av lönen i 6 mån vid föräldraledighet
- Rätt att komma tillbaka till samma jobb och samma lön.
- Flexitid
- Jobba hemma
- Jobba deltid
- Policy att inte arbeta för mycket
- 70 % kvinnor

Underlätta karriären för kvinnor

- Synliggör andelen kvinnliga anställda, andelen kvinnor på kvalificerade poster och andelen kvinnliga chefer på olika nivåer.
- Sätt upp mål för andelen kvinnor på olika maktpositioner inom 2 år. På kvalificerade jobb/specialister, bland de högvärlöna, bland chefer på olika nivåer, i ledningsgrupper, i styrelsen.
- Inrätta karriärutvecklingsprogram "för alla" som antingen specifikt vänder sig till kvinnor eller se till att profilen på programmet, utseende och innehåll, eller "pushningen" för programmet är sådan att andelen kvinnor som deltar är hög.
- Inrätta chefsprogram som specifikt vänder sig till kvinnor – eller se till att en allt högre andel kvinnor deltar år från år.
- Skapa en rekryteringspolicy av utformningen av annonser så att inte text och bild ensi-

digt gynnar män. Var noggrann med balans mellan könen vid deltagande i arbetsmarknadsdagar.

- Skapa en rekryteringspolicy för att öka andelen kvinnliga anställda, andelen kvalificerade kvinnor, andelen kvinnliga chefer etc uttryckt i att exempelvis minst en kvinna ska kallas till intervju, positiv särbehandling, dvs att kvinnan väljs om kvinnan och mannen bedöms lika kvalificerade eller att andelen kvinnor till traineeprogram ska vara 50 %.
- Vidga rekryteringspolicyn! Vänd er även till andra grupper än de ni brukar rekrytera ifrån som kanske humanister, ekonomer, beteendevetare, arkitekter eller lärare.
- Mentorprogram som specifikt vänder sig till kvinnor alternativt ser till att kvinnor deltar i lika hög utsträckning som män
- Sätt upp mål för andelen kvinnor som går på kurs/utbildning etc



www.svensktnaringsliv.se

STORGATAN 19, 114 82 STOCKHOLM, TELEFON 08-553 430 00