

Integrering av jämställdhet i ledningssystem

Sammanfattning workshop 1

Denna sammanfattning utgår från de diskussioner som hölls under den första workshopen i projektet Integrering av jämställdhet i ledningssystem. Projektet drivs av Stiftelsen TEM och CSR Skåne och är finansierat av Jämställdhetsmyndigheten.

Upplever du att din arbetsplats är jämställd?

Deltagarna har olika uppfattningar huruvida deras organisationer är jämställda eller inte. Rent numerärt kan det skilja sig mycket åt. Många organisationer har av överlag ett relativt jämnt antal kvinnor och män men när man zoomar in på mer detaljerad nivå kan det vara stora skillnader mellan olika avdelningar.

Arbetstider, möjligheter till flex och distansarbete omnämns i förhållande till hur jämställd arbetsplatsen är. Även löneskillnader diskuteras och att en numerärt jämställd arbetsplats inte nödvändigtvis innebär ett rättvist löneläge.

Gruppen är överens om att det är svårt att uppnå jämställdhet och komplexiteten med kvotering diskuteras också. Medan störst kompetens bör premieras finns det också ett behov att skapa fler kvinnliga och manliga förebilder inom respektive område – något som underlättas av kvotering. En alternativ lösning är att coacha fler kvinnor i jobbet för att uppmuntra och skapa dessa förebilder. Se till att de trivs och utvecklas så att de stannar kvar och når högre positioner/får mer inflytande och därmed fungerar som förebilder.

Hur kan man gå till väga för att identifiera hur jämställdhetsaspekter kan inkluderas i ledningssystem?

Deltagarna kom med flera olika förslag:

- Börja med att fastställa nuläget. Undersök hur det ser ut på arbetsplatsen/i ledningssystemet idag. Det är viktigt att inkludera både hårda och mjuka värden. Det vill säga, både rena siffror (ex via lönekartläggning) och hur medarbetarna upplever organisationskulturen (ex via medarbetarsamtal, pulsmöten). Jämför exempelvis med en miljöutredning som ofta görs i samband med upprättande av ett miljöledningssystem.
- Gör en behovsanalys utifrån resultatet från nulägesanalysen. Var finns de största behoven för våra medarbetare? Var behöver vi fokusera våra resurser för att skapa mest nytta?
- Det är viktigt att få med chefer och controllers på banan. Utan att dessa visar på engagemang och nytta med jämställdhetsarbetet är det allt för svårt att organisera. Det behöver sippra ner uppifrån. Det är därför viktigt att tilldela dessa roller formellt ansvar så att jämställdhetsfokuset finns med när beslut fattas.
- Löpande arbete är en förutsättning för en lyckad integrering. Projekt med start/slut riskerar att falla i glömska. Detta är en av fördelarna med ledningssystem – arbetet sker kontinuerligt.
- Sätt mål och följ upp!
- Det behöver inte finnas ett certifierat ledningssystem på plats för att integrera frågorna, ett processororienterat system bör också fungera utmärkt som utgångspunkt för integrering av jämställdhet.

- Det är också viktigt att ta överväga hur vi kan ändra folks attityder/inställning/kultur genom att integrera frågorna i ledningssystemarbetet. Är det möjligt? Ledningssystem bäddar för kontinuitet vilket är en fördel.
- Dokumentation är en viktig del för att visa hur långt vi kommit och sporra till vidare, välriktat, arbete. Snarare än flummiga policies behövs rapporter med hårda siffror som visar på utgångsläge och förändring.
- Kunskap och kompetens är otroligt viktigt för att komma åt mjukare värden så som företagskultur. Genom att kontinuerligt höja kunskapsnivån hos medarbetarna säkerställer man att alla förstår hur viktigt det är att agera på ett respektfullt och icke-diskriminerande sätt. Det är viktigt att alla har en gemensam grund att stå på i det fortsatta arbetet.
- Använd forskning och evidens för att visa hur viktigt det är med jämställdhet.
- Det är väldigt viktigt att få med männen i arbetet. Ett jämställdhetsarbete bör inte drivas av endast ett kön.

Kan ni redan nu nämna några rutiner eller instruktioner i ert ledningssystem där jämställdhetsaspekter kan inkluderas? I så fall, på vilket sätt?

Deltagarna nämnde i huvudsak följande områden/rutiner/instruktioner:

- Ansvar, roller och befogenheter. I ansvarsfördelningen behöver även ansvar för jämställdhetsarbetet delas ut. Ex respektive arbetsledare har i uppgift att lyfta jämställdhet som punkt på månadsmötena eller att ta hänsyn till jämställdhetsaspekter vid beslutsfattande.
- Rutin för mätning. Genom att inkludera lönekartläggningar, könsfördelning vid rekrytering etc i rutiner för mätning säkerställs att dessa mätningar görs kontinuerligt och tas upp på ledningsmöten (ex ledningens genomgång)
- Kommunikationsrutin. Inkludera jämställdhet som en stående punkt på mötesagendor
- Utbildningsrutin. Säkerställ att medarbetarna har god kompetens om jämställdhetsfrågor och varför de är viktiga för att skapa trivsel, hälsa och goda resultat. Inte minst chefer!
- Revisionsrutiner. Rutiner och instruktioner som avser jämställdhetsarbetet bör revideras i samband med att övriga delar i ledningssystemet revideras, både internt och externt.

Styrning behövs även av sidouppdrag för att säkerställa att inte vissa grupper gynnas mer än andra. En översiktlig jämställdhetsanalys behövs i projekt som ex sidoaktiviteter, hälsofrämjande åtgärder, fördelning av uppdrag.

Vad har ni för förväntningar på projektet?

Nedan listas de övergripande förväntningar som gruppen har på projektet:

- Stöd i att ta fram anpassade rutiner och policies
- Hjälpa att identifiera vilka mätetal som är relevanta. Exempel på nyckeltal
- Goda råd och best practice exempel som vi kan implementera i vår verksamhet
- Hur vi kan få in processtänket som styr andra delar av vår verksamhet även i dessa frågor
- Tips på hur vi bryter de osynliga strukturer som finns i verksamheten
- Komma i kontakt med varandra och lära oss av andras goda exempel. Kanske till och med studiebesök? [En LinkedIn-grupp har skapats för detta syfte. Gå gärna med i "[Integrering av jämställdhet i ledningssystem](#)"!]