

# Integrering av jämställdhet i ledningssystem

## Sammanfattning workshop 2

Denna sammanfattning utgår ifrån de diskussioner som hölls under den första workshopen i projektet Integrering av jämställdhet i ledningssystem. Projektet drivs av Stiftelsen TEM och CSR Skåne, på uppdrag av Jämställdhetsmyndigheten.

### Vilka utmaningar ni har stött på eller ser ni i det fortsatta arbetet? Hur kan dessa lösas?

#### - **Vem äger jämställdhetsfrågan?**

Är det HR eller arbetsmiljöansvarig som ska driva frågan? Eller är det någon helt annan? Troligtvis måste alla känna ett visst ägarskap för att kunna visa på ledarskap. Det är viktigt att alla medarbetare ser sin roll i att driva en inkluderande kultur och värderingar i verksamheten. Däremot kan exempelvis KAMS-chefer ansvara för uppföljning.

#### - **Ledningen är ointresserad/ovillig att lyfta problemen**

Det finns risk att ledningen inte arbetar för att lyfta jämställdhetsproblematik internt i företaget. De kan se risker att "väcka den björn som sover" genom att skicka ut en medarbetarenkät eller liknande. Faktum är dock att genom att börja integrera jämställdhetsfrågorna minskar faktiskt riskerna genom att man arbetar proaktivt. Det kan också vara fördelaktigt att använda argument som exempelvis lagkrav för att visa på vikten av ett jämställdhetsarbete. Både arbetsmiljölagstiftning och årsredovisningslagen pekar på jämställdhet som en viktig aspekt.

#### - **En missgynnande kultur**

I många verksamheter finns en missgynnande kultur eller en osund kultur. En så enkel sak som "sunt förnuft" skiljer sig ofta väldigt mycket mellan personer från olika bakgrund och värdegrunder. Det är därför viktigt att visa tydligt på de värderingar och förväntningar man som företag har på medarbetarnas attityder och agerande. Uppförandekoder, riktlinjer, intern kommunikation med mera är verktyg som kan användas för att visa på detta.

#### - **Tidsbrist**

Det är sällan det finns tid över i verksamheter, utan det finns nästan alltid en rad saker som kräver uppmärksamhet från medarbetarna. Att avsätta tid till jämställdhetsarbetet kan därför vara svårt. Dock finns det så många skäl till varför man ska göra det, exempelvis attraktivitet som arbetsgivare, ökad produktivitet och förbättrad lönsamhet.

#### - **Behov av kompetensökning**

Så väl ledning som andra medarbetare behöver ha kännedom om jämställdhetsfrågan och -problem för att förstå vikten av att arbeta med det. I vissa fall räcker intern kommunikation men det kan även finnas goda skäl att låta medarbetare gå en utbildning som behandlar ämnet.

#### - **Det saknas strategi/struktur**

Det behöver finnas en tydlig struktur för jämställdhetsarbetet och hur det förankras i organisationen. Det måste finnas ett centralt driv, och att ledningen är engagerad men frågorna måste sedan även anpassas lokalt för att ge maximal effekt. Att följa upp de rutiner och mål som sätts är viktigt för att ständigt förbättra både ledningssystemet och verksamheten.

- **Känslorna styr**

Jämställdhet är ett ämne som engagerar! Nästan alla har en åsikt och är ofta mer än villiga att dela den. Men som i alla känslofyllda situationer innebär det även att det kan vara svårt att påverka individernas ställningstagande. Genom logiska och väl understödda argument kan man dock visa på varför jämställdhet är positivt och hur medarbetarens agerande påverkar övriga anställda.

## Hur har ni gått till väga för att identifiera relevanta rutiner i era ledningssystem?

- **Gap-analys**

Genom att jämföra dagsläge med det önskade läget skapas en översikt kring vad som saknas eller behöver förbättras. Analysen kan göras exempelvis mot AFS (2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö eller andra hållbarhetsriktlinjer.

- **Samverkan med medarbetare**

Samla medarbetare som har ägandeskap över de processer som ska inkluderas i arbetet, exempelvis produktionschef, skyddsombud med mera. Genom att tillsammans diskutera hur jämställdhet kan lyftas in på ett konkret sätt i de rutiner, instruktioner och liknande som finns på plats kan nya aspekter lyftas. Genom att samla aktörer i hela verksamheten kan dessutom relevanta aktiviteter i gränssnittet mellan processerna uppmärksammas.

- **Intervjuer med processägare**

Om det är svårt att samla samtliga processägare till ett gemensamt möte kan ansvariga intervjuas separat för att diskutera hur jämställdhetsaspekter kan integreras i deras respektive processer och rutiner.

- **Dokumentgenomgång**

En total genomgång av samtliga dokument, rutiner, instruktioner och policyer görs för att identifiera var punkter kring jämställdhet kan adderas.

- **Analysera data**

Genom att studera den data och statistik som finns tillgängligt kan man upptäcka relevanta mönster och tydligare se var i organisationen det finns störst behov för att arbeta vidare. Exempel på data kan vara medarbetarenkäter, statistik över könsfördelning i ledningsroller, avvikelsesrapportering.

- **Diskutera med revisorn**

Externa och interna revisorer finns till för att granska ledningssystemet och ge förslag på förbättring. Då de har god insikt i så väl organisationens system och praxis i förhållande till den standard som efterlevs kan de på ett objektivt sätt ge tips på vilka rutiner som kan vara relevanta att utveckla i jämställdhetsarbetet.

- **Tjuvlyssna?**

Det kan vara givande att lyssna av eller själv föra informella samtal med medarbetare. Ibland kan medarbetare uppleva att det är svårt att komma på konkreta exempel under sittande möte. Genom att hålla ögon och öron öppna för situationer och diskussioner där frågan kommer upp kan man därför få nya relevanta aspekter till arbetet.

## Exempel på hur deltagarna har lagt till jämställdhet i era ledningssystem

Följande rutiner/dokument lyftes av deltagarna som avsnitt där de redan nu adderat jämställdhetsaspekter i sina ledningssystem.

- Policy-dokument som: Arbetsmiljöpolicy, CSR-policy, Uppförandekod med mera
- Rutin/instruktion för rekrytering
- Målsättning.
- Rutin för mätning
- Rutin för uppföljning av mätning och målsättning
- Rutin för extern kommunikation. Är särskilt relevant i verksamheter där det sker mycket möten med kunder, exempelvis i tjänstesektorn.
- Se även Linneas presentation