



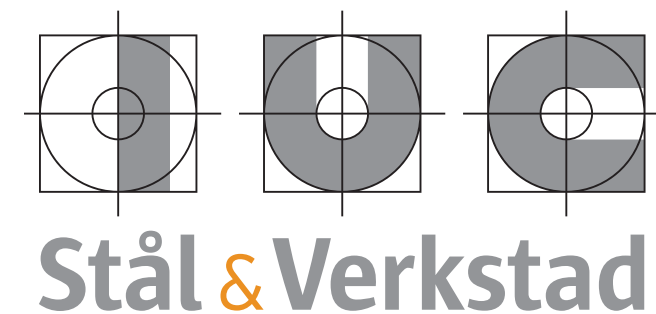
compare



# Kartläggning

En nulägesanalys av jämställdheten inom  
näringslivet och offentlig sektor

**compare**



*en del av*  
**VÄRMLAND**

# Fördelning mellan deltagande

Bransch/organisation	Antal	Andel
Tech	13	41%
Tillverkningsindustrin	12	38%
Papper och skogsbranschen	5	16%
Vård och omsorg	1	3%
Rekryteringsbranschen	1	3%
<b>Totalt</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

## Befattning på den som svarat

Befattning	Antal	Andel
VD	11	34%
HR/HR Chef	9	28%
Övriga chefer	7	22%
Övrigt	5	16%
<b>Totalt</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

## Kön på den som svarat

Kön	Antal	Andel
Kvinna	16	50%
Man	16	50%
<b>Totalt</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

## Storleksfördelning

Storlek	Antal	Andel
Små: 6–49	13	41%
Stor: 249	12	38%
Mellan: 50–249	5	16%
Offentligt	1	3%
<b>Totalt</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

## Könsfördelning (personal)

Andel % kvinnor	Antal företag/organisation
Över 60 %	1
<b>40–60 %</b>	<b>7</b>
30–39 %	2
20–29 %	8
11–19 %	6
1–9 %	2
Okänt	5
0	1

# Vad är jämställdhet för dig?

- Merparten svarar att jämställdhet handlar om lika villkor, alla individers lika värde och att dessa individers arbete värdesätts på ett jämlikt sätt (genom lön och makt) oberoende av kön och etnisk härkomst.
- Exempel ges på jämställda arbetsvillkor som arbetstider och förmåner. Vissa pratar om jämn ansvars- och rollfördelning.

# Arbetar ni med jämställdhet idag?

- Merparten säger att de arbetar med jämställdhet på ett aktivt sätt. Flera siktar på en jämställd ledningsfördelning på 50/50 procent.
- Exempel på insatser är att anstränga sig för att behålla de få kvinnor de redan har, och ta in nya. Att introducera kvinnor till de "hårda" yrkena så att de inte koncentreras till de "mjuka".
- Under rekrytering, välja kvinnor vid vägval under en anställning där det finns två matchande kandidater av bägge könen.
- Vissa har policyer och går kontinuerligt genom dessa årligen, som att ha en inkluderande kultur och ett bra bemötande.
- Medarbetarundersökningar.

	Antal	Andel
Ja, aktivt	24	75%
Ja, men inte aktivt	7	22%
Nej	1	3%
<b>Totalt</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>



# Hur mogna anser ni att ni är i ert jämställdhetsarbete (skala 1–4)?

Skala	Antal	Andel
3	13	41%
4	7	22%
Kombination av 2–4	4	13%
2	3	9%
Vet ej	3	9%
1	1	3%
<b>Totalt</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

- En kontrast till förgående fråga där majoriteten svarade att de jobbade aktivt med jämställdhet.
- 22 procent har satt en fyra.

## Vilken kultur upplever du att ni har i er verksamhet idag?

Kategori	Antal	Andel
Inkluderande kultur	17	53%
Mansdominerad kultur	4	13%
Pågår en förändringsresa mot en bättre kultur	3	9%
Varierande kultur inom organisationen	3	9%
Familjär kultur	3	9%
Otydligt	2	6%
<b>Totalt</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

## Vilken kultur vill ni ha i er verksamhet?

Kategori	Antal	Andel
Inkluderande kultur	12	38%
Behålla sin befintliga	9	28%
Framåtdrivande kultur	6	19%
Otydligt	5	16%
<b>Totalt</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

# Vilka värderingar upplever du att ni har i er verksamhet idag?

- Flera företag lyfter upp att man jobbar med varandras olikheter som något positivt, att mångfald berikar och driver utvecklingen.
- En teamkänsla beskrivs återkommande.
- Flera betonar den öppna och tillåtande kulturen, samt att jobba för att bevara det som man vet redan är bra och inte tappa det.
- Andra trycker på att värderingarna är i linje med deras inkluderande kultur.
- Och vissa lyfter upp att det är viktigt att hitta betona och belysa värdet i varje medarbetares insats. Det ska finnas en mening.
- Enstaka företag nämner arbetseffektivitet, framåtriktade arbetssätt och ledarskap som viktiga delar i sin värdegrund.
- Något företag nämner att det är viktigt med etik, att hålla det man lovar för att också bli en bra leverantör mot kunderna.

# Vilka värderingar vill ni ha i er verksamhet?

- Precis som med kulturen så betonas öppenheten. Det ska vara okej att säga ifrån och ta ställning, och vara modig att framföra nya idéer för företaget berikas av det.
- Flera trycker på att det är viktigt med tolerans och att ha ett trevligt bemötande.
- Många anser att de redan har det bra, att man istället jobbar med att bevara sina befintliga värderingar och inte får tappa dessa. Behöver kontinuerligt arbetas med i takt med personalomsättning.
- Nämns även att man ska vara "kunskapstörstiga" och alltid vilja bli bättre och utvecklas.

# Vilka delar av jämställdhetsarbetet är mest prioriterade hos er nu? (flersvarsalternativ)

Kategori	Antal	Andel
Rekrytering	18	49%
Arbetskultur	9	24%
Arbetsplatsen	4	11%
Övrigt *	4	11%
Inget	2	5%
<b>Totalt</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

\*Övrigt handlar om punkter såsom att attrahera unga, jobba med värderingar och ha en kontinuerlig dialog med medarbetarna.

## Kommentarer till frågan:

Flera företag lyfter att de vill se en bättre balans, fler kvinnor och unga. Att man tar emot tips på hur man skriver mer tilltalande annonser, kan tänkas testa anonyma ansökningar.

Andra betonar att de sköter rekryteringen själva, att den är kompetensbaserad, ej kön.

Något företag säger att de hade velat ha en opartisk analys över hur deras rekrytering sköts idag.

# Vilken kunskap upplever ni att ni behöver stärka för att fortsätta i ert arbete?

Kategori	Antal	Andel
Se lyckade exempel	7	22%
Utbildning i jämställdhet	5	16%
Övrigt*	5	16%
Otydligt	5	16%
Förstärkt ledarskap	4	13%
Ett Varför	3	9%
Självskattning	2	6%
Verktyg för att förändra	1	3%
<b>Totalt</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

\***Övrigt** rör sig om fall där företag har nämnt att fokus behöver vara i tidig skede och nämner skolan som exempel.

Ett annat betonar den sociala dimensionen av hållbarhet som särskild viktig.

Ett företag anser sig ha kunskapen och betonar istället vikten av att arbeta med att inte tappa sin befintliga kunskap, att hjulet aldrig får stanna.

Ett företag nämner att de behöver jobba med att synas mer lokalt.

Samt noterar intervjuaren att ett företag verkar ha låst sig i frågan om jämställd könsfördelning, att det ska vara lösningen på allt.

# Hur arbetar ni idag för att nå den underrepresenterade gruppen?

- Flera företag trycker på att det eftersträvar en balans och ser rekryteringen som ett aktivt verktyg för att nå denna balansen, både på ledningsnivå och generellt.
- Har de sökande samma kompetens så väljer man det underrepresenterade könet (kvinnor).
- Flera är anslutna till nätverk såsom TC, IT-kollo, VIMS, Tekla.
- Många jobbar med bilden utåt, sitt varumärke och försöker få den att se inkluderande ut.
- Flera har ett mål på att könsfördelningen ska ha en balans.
- Något företag nämner mångfaldspolicy.
- Ett par företag trycker på att det är kompetensen som är prio, men att man jobbar med att få annonser att verka mer "mjuka" med mindre skullkrav för att få den underrepresenterade gruppen att söka.
- Fem blanka svar, och tre företag som nämner att de inte gör något speciellt, samt en som påpekar att de alltid är två under en intervju som talar med den sökande.

# Hur engagerar vi bäst organisationens ledning i arbetet?

- Behövs ett "Varför" för att väcka rätt engagemang. Vissa har som mål med 50/50 i chefer/ledningsgrupper.
- Många företag trycker på att de redan är duktiga och engagerade, i synnerhet deras chef/ledningsgrupper, och att det är där som det måste börja.
- Nyttja befintliga nätverk.
- Ett par företag lyfter att de har en idé om vad de vill nå, men vet inte "hur:et" dit.
- Tre företag har ingen uppfattning alls, medan en påpekar att engagemang finns, men inte bland de äldre.
- Jämställdhet- och mångfaldsutbildningar nämns som värdefulla steg i rätt riktningen.
- Ett par företag nämner att engagemanget finns, men att hjälp i det utåtriktade arbetet hade varit värdefullt, exempelvis mot skolan samt lokalt/regionalt.



# Hur ser ni på jämställdhet i er bransch om fem år?

- Ett fåtal är skeptiska och tror inte att några framsteg kommer att ha skett. Merparten är positiva och tror att det går mot rätt riktning, även om det handlar om myrsteg.
- Många lyfter fram könsstereotypa utbildningsval som en av de största utmaningarna, att det är svårt att hitta exempelvis kvinnor med rätt typ av kompetens. Även godkända betyg bland unga pojkar nämns som en orosfaktor.
- Handlar också om att få en jämnare könsfördelning på olika delar inom en bransch, en balans mellan de "mjuka" och "hårda" yrkestitlarna.
- Bli bättre med att synliggöra fördelarna med jämställdhet, lönsamhet osv.
- *"Det går i rätt riktning men på bekostnad av andra branscher, exempelvis vården."*
- Samverkan lyfts upp som ett viktigt verktyg för att få till en förändring, i synnerhet MED männen om man ska mota bort "en manlig" kultur.

# Hur ser ni på jämställdhet i er organisation om fem år?

- Merparten ser en positiv förändring, med en ökning av kvinnor i samtliga led samt att roll- och ansvarsfördelning blir mer jämställd.
- Orsaker som generationsskifte betonas, att många går i pension och då tvingas företagen rikta in sig på unga om de ska överleva. Återigen fokus på att ändra de könsstereotypa utbildningsvalen.
- Utvecklingen kommer dock ske i myrsteg.
- Ett enstaka företag betonar att det finns en risk att det blir mindre jämställt när yrken/roller som kvinnor oftast står för håller på att tas bort.

## Vilken form av verktyg och aktiviteter skulle passa bäst in i er verksamhets vardag (flersvarsalternativ)?

Kategori	Antal
Digitalt/e-learning	10
Workshops*	9
Seminarier	7
Fysiskt	7
Utbildning	4
Kombination	4
Boot Camp	2
Mentorskap/handledning	2
Fokus grupp/lära av andra	2

## Kommentarer

- Bli bättre på att nyttja befintliga nätverk.
- Gå jämställt eller självskattningsverktyget.
- En mix av både digitalt och fysiskt. Något som kan gagna alla led, ledare/medarbetare.
- Inspelat för återanvändning.
- Kontaktytor, se lyckade exempel från andra.
- Vill se ökad medvetenhet om hur ojämställt det är, och lönsamheten med jämställdhet.
- Många blanka svar.

# Hur många hos er, kan du spontant tänka dig behöva delta i aktiviteterna?

- Svaren varierar, men mycket tonvikt på just chefer/ledning, men även hela personalkedjan beroende på vilken typ av aktivitet/utbildning det rör sig om.
- Nämns också att ett fåtal utvalda skulle kunna delta och sedan få i uppgift att sprida vidare.
- Upplägg som att gå aktiviteter/utbildningar gruppvis förekommer också, i synnerhet ledningsgrupper.
- Delta i befintliga nätverk nämns, samt mentorskap som en form av aktivitet, men även utbildningen i Jämställt.

# Hur säkerställer ni att kunskapen sprids i er organisation efter aktiviteterna?

- Mycket betoning på att det är ett chefs/ledningsansvar och således behöver komma uppifrån för att kunna sippra ner effektivt genom hela kedjan.
- Flera nämner att de har forum för sådana tillfällen, exempelvis fredagsmöten/lunchdragningar eller teammöten där kunskapsutveckling är en stående punkt på agendan.
- Andra trycker på att de är såpass små företag/organisationer att det underlättar spridningen.
- Andra nämner att de har system på plats för att förvalta nya verktyg, att det är något man jobbar ihop med som ett team.

# Hur kan vi bidra till det?

- Jobba med befintliga nätverk, dock nämns en önskan för ett nytt nätverk för unga i Tech där ungas talanger får stimuleras i tävlingar.
- Att ha ett bollplank, vara en form av opartisk röst, nyfiken på hur utrikesfödda ser utifrån på verksamheten.
- Hänvisa till utbildningar som Jämställt.
- Självskattningsverktyget finns det ett intresse för. Någon nämner "enkla" verktyg som underlättar för en mjuk start i arbetet, som ger direkta resultat utan att det känns för tungt.
- Dialog med skolorna lyfts upp, att problemet börjar redan där och således behövs ett förebyggande arbete.
- Seminarier och omvärldsbevakning nämns, men också att sprida information inom klustrens medlemmar.

# Vad är jämställt för dig?

- Merparten hänvisar till sitt förra svar, samma som sist.
- Ordagrant används ord som "Acceptans", "Rättvisa".
- Respektera människor som de är oberoende av kön, bakgrund och etnicitet.
- Inga löneskillnader.
- *"För branschen (Tech) vill vi uppnå ett läge där vi kommer bort från kvoteringsituationen. Vi har en positiv löneutveckling. Vi vill höja statusen. Vi måste genom dessa resor förtydliga vem som äger och driver frågan. Mindre fluffigt och mer konkreta insatser. Hur påverkar vi när barnen är små. Vi kommer just nu in på för "hög" nivå. Vi måste börja längst ner."*

# Slutsatser

- Förändring behöver främst ske uppifrån på chefs/ledningsnivå, vilket är en sammanhängande trend genom hela kartläggningen, oberoende av bransch.
- Storlek är en faktor över hur långt de olika har kommit i sin förändringsresa.
- Vissa har en brant uppförsbacke att gå medan andra kämpar med att ständigt påminna och fortsätta arbetet så att inget stannar av.
- Förebyggande insatser behöver ske i tidig ålder redan vid skolan.
- Rekrytering ses som ett värdefullt verktyg i förändringsresan, men kultur och bemötande är lika viktigt för att få folk att stanna.
- Behövs ett tydligt "varför", för att enklare få alla med på banan över varför jämställdhet är viktigt (lönsamheten ur ett entreprenöriellt perspektiv).
- Idén om ett självskattningsverktyg bemötts väldigt positivt.