

Emily Rosenqvist
Fredrik von Essen
2021-06-28

Guide: Så kan ditt företag steg för steg stärka sin affärsnytta och samtidigt bidra till ett jämställt tech-Sverige år 2030

”Pdf-versionen” 1.0

Om guiden

Den här guiden är för dig som är chef, ledare eller arbetar med HR eller kommunikation i ett tech-bolag. Gemensamt för flertalet av Sveriges tech-bolag är att de är beroende av kompetens inom både tech och ledarskap för att kunna fortsätta utvecklas och växa, och att de har utmaningar att hitta och att behålla relevant kompetens.

Kvinnor är idag underrepresenterade i branschen, särskilt i affärsnära och ledande roller, och det underutnyttjandet av kompetens vill vi råda bot på. Den här guiden är framtagen av representanter för IT&Telekomföretagens bolag, utifrån ambitionen att sprida de viktigaste åtgärderna som svenska techbolag kan göra för att få fler kvinnor att söka sig till, och stanna kvar i, branschen. Målet är att senast år 2030 uppnå en minst 60-40-fördelning mellan könen på tekniska ledande roller. Med dessa roller avses både chefsroller och affärskritiska tekniska expertroller.

Guiden har tagits fram av en arbetsgrupp inom IT&Telekomföretagens IT-kompetensråd. Vid sidan om arbetsgruppens och rådets konkreta erfarenheter av jämställdhetsarbete har ett antal andra underlag fungerat som inspirationskällor, bland annat följande:

- AlmeGas, Unionen, Akademikerförbundens och Journalistförbundets vägledning ”Ett jämställt arbetsliv”, 2017.
- Förslagslista från workshop ”Tech Women, get your voices heard”, hösten 2019.
- Allbright-rapporten ”Tech lever grabbmyten”, 2020.
- Intern rapport från Teknikkvinnor hur IT&Telekomföretagen ska arbeta mer målmedvetet med jämställdhet och inkludering.

Vid framtagandet av guiden har även samråd skett med experter inom området jämställdhet och IT, bland andra Teknikkvinnor, Women-in-Tech och Fannys Förebilder.

Hur guiden är utformad

Guiden har tagits fram med hjälp av en s.k. High Performance Learning Journey-modell, utformad för att säkra att organisationers utvecklingsarbete verkligen bidrar till affärsmålen¹. Det viktigaste gemensamma verksamhetsmålet för tech-bolagen som identifierats i detta arbete är:

- Ökad tillgång till relevant kompetens (se ”*Verksamhetens mål*” i modellen nedan)

¹ Modellen har utvecklats av det svenska edtech-bolaget Promote, <https://promoteint.com/>.



För att nå *Verksamhetens mål* har tre effekter definierats som är avgörande för att lyckas:

- Retain - Ökat antal kvinnor som stannar kvar
- Ökad andel kvinnor i teknisknära ledande roller
- Ökat antal kvinnliga sökande till tech-tjänster.

Baserat på effekterna har ett antal "Situationer då lärdomar tillämpas" identifierats, alltså konkreta beskrivningar av hur olika roller (listade i den gula delen av modellen ovan) kan bidra till målen. Situationerna beskrivs i checklistorna på kommande sidor.

En digital version av guiden planeras att tas fram, som innebär en successiv utveckling av guiden till både innehåll och form fram till målåret 2030. För att stötta tech-bolagen kommer också ett kontinuerligt arbete ske med att identifiera relevanta "tillämpbara lärdomar", det vill säga utbildningar, kurser, lärverktyg och annan kunskap som behövs för att bolagen och rollerna ska kunna förverkliga situationerna i sin vardag och uppnå önskad effekt av dem.

Checklistor

Nedan finns checklistor som beskriver de situationer där ert bolag konkret kan bidra till att var och en av de tre effekterna uppnås, som i sin tur bidrar till att uppfylla verksamhetens mål. För varje situation har en ansvarig roll identifierats. Längre ner i dokumentet finns en sammanställning per yrkesroll av alla situationer.

Effekt 1: Retain – ökat antal kvinnor som stannar kvar

Skapa trovärdighet kring att jämställdheten är något som ledningsgruppen verkligen äger och driver

- När jag som **vd** sätter agendan för ledningsgruppsmöten, tar jag regelbundet med frågan om hur arbetet med ökad jämställdhet fortlöper.
- När jag som **vd** eller **ledningsgruppsrepresentant** beslutar om ledningsgruppens mål ska de inkludera konkreta mål för jämställdhet, exempelvis balans gällande kön och senioritet.
- Jag som **vd** eller **ledningsgruppsrepresentant** ska säkerställa att en why-what-how-plan för jämställdhet finns, bl.a. för att understryka att detta är en central fråga för ledningen. Planen innehåller syfte med vad vi vill åstadkomma, vad det är som ska göras (policies, guidelines,

program etc) och hur det ska ske (events, bloggar och checklistor för chefer för både rekrytering och utveckling mm). Planen ska kommuniceras internt vid tex intro-utbildningar.

- Jag som **vd** föreslår att styrelsen sätter jämställdhets-KPI:er, och säkerställer att organisationen regelbundet följer upp dessa samt återrapporterar utvecklingen till styrelsen.
- _____ (Utrymme för ytterligare egna situationer)

Egna noteringar:

Dessa tillämpbara lärdomar (kurser, digitala lärhjälpmedel eller andra lärresurser) behöver vi för att genomföra ovanstående: _____

Det här har vi lärt oss när vi tillämpat ovanstående: _____

Skapa och stötta både formella och informella nätverk.

- När jag som **vd** eller **högre chef/funktionsansvarig chef** beslutar att bolaget ska delta i Womentor eller andra nätverk för teknisknära ledande roller, säkerställer jag att vi har en plan för att medarbetare som deltar kan jobba vidare med frågorna internt och långsiktigt, i samverkan med ledningen.
- Jag som **vd, ledningsgruppsrepresentant** eller **högre chef/funktionsansvarig chef** ska säkerställa att den övergripande nyttan för bolaget av att medarbetare deltar i nätverk ska vara ett ansvar för ledningen och inte läggas på de enskilda, nätverkande medarbetarna.
- När jag som **Employer Branding-ansvarig** tar fram Employee Value Proposition (EVP) är jämställdhet ett eget område.
- Jag som **HR-/personalutvecklingsansvarig** skapar förutsättningar för interna nätverk genom uppmuntran, stöd och budget som möjliggör för medlemmarna att själva påverka mycket av innehållet och formatet, samt genom att etablera samarbete mellan nätverken och ledningen.
- _____ (Utrymme för ytterligare egna situationer)

Egna noteringar:

Dessa tillämpbara lärdomar (kurser, digitala lärhjälpmedel eller andra lärresurser) behöver vi för att genomföra ovanstående: _____

Det här har vi lärt oss när vi tillämpat ovanstående: _____

Motverka att medarbetare behöver vänja sig vid exkluderande beteenden

- Jag som **HR-/personalutvecklingsansvarig** har inrättat en funktion där medarbetare som utsätts för särbehandling kan anmäla det, och som hanterar och följer upp ärendet på ett sätt som skapar trygghet och trovärdighet.
- Jag som **HR-/personalutvecklingsansvarig** arrangerar regelbundet utbildningar eller andra aktiviteter för chefer och medarbetare, i syfte att medvetandegöra exkluderande beteenden och visa på mer inkluderande beteenden.

- Jag som **första linjens chef** deltar i utbildningar eller andra aktiviteter för att bli mer medveten om exkluderande beteenden, och tillämpar snabbt nya kunskaper jag får.
- _____ (Utrymme för ytterligare egna situationer)

Egna noteringar:

Dessa tillämpbara lärdomar (kurser, digitala lärhjälpmedel eller andra lärresurser) behöver vi för att genomföra ovanstående: _____

Det här har vi lärt oss när vi tillämpat ovanstående: _____

Effekt 2: Ökad andel kvinnor i teknisknära ledande roller

Synliggör kvinnor som har en ledande befattning.

- När jag som **HR-/personalutvecklingsansvarig** eller **kommunikationsspecialist** planerar och skapar innehåll för våra interna kommunikationskanaler ser jag till att regelbundet lyfta fram personer med teknisknära ledande roller i bolaget, i lika delar från båda könen som representerar organisationen, som berättar om sitt arbete, spännande projekt och sin utveckling.
- När jag som **kommunikationsspecialist** planerar och skapar innehåll för sociala medier ser jag till att kontinuerligt lyfta fram prestationer från båda könen, och att det görs med samma ton och ordval oavsett kön.
- När jag som **HR-/personalutvecklingsansvarig** utvecklar ett mentorsprogram ser jag till att kvinnor i ledande befattning är mentorer åt män likaväl som kvinnor.
- När jag som **HR-/personalutvecklingsansvarig** eller **kommunikationsspecialist** planerar och skapar innehåll för våra sociala kanaler (t ex LinkedIn, Instagram) ser jag till att kontinuerligt publicera stories där ledare, i lika delar från båda könen som representerar organisationen, berättar om hur det är att arbeta hos oss.
- När jag som **högre chef/funktionsansvarig chef** ska tillsätta en ledarroll så anstränger jag mig för att identifiera både män och kvinnor med rätt kompetens, med målet att ha hälften-hälften-fördelning bland slutkandidaterna.
- _____ (Utrymme för ytterligare egna situationer)

Egna noteringar:

Dessa tillämpbara lärdomar (kurser, digitala lärhjälpmedel eller andra lärresurser) behöver vi för att genomföra ovanstående: _____

Det här har vi lärt oss när vi tillämpat ovanstående: _____

Säkra att karriärplanen blir ett aktivt dokument som verkligen motiverar medarbetaren

(Karriärplanering är av särskild betydelse för att tillvarata och utveckla båda könen kompetens)

- När jag som **HR-/personalutvecklingsansvarig** utformar talent review-processen använder jag mig av genomtänkta metoder för återkoppling (som t.ex. gamification) för att skapa engagemang kring att genomföra och följa upp den.
- När jag som **HR-/personalutvecklingsansvarig** och/eller **kommunikationsspecialist** arbetar med karriärvägar för växare/talanger så gör jag karriärvägarna synliga och kända för hela organisationen, så att enskilda medarbetare själva kan se i ett system vad som kan komma att krävas för utvecklingsinsatser för att nå en viss position eller specialistroll.
- När jag som **första linjens chef** eller **HR-/personalutvecklingsansvarig** gör en individuell utvecklingsplan ska jag involvera medarbetarens egna idéer om utvecklingsinsatser (t ex typ av uppdrag, kunskande, ev. certifiering och förutsättningar för löneutveckling) i planen.
- _____ (Utrymme för ytterligare egna situationer)

Egna noteringar:

Dessa tillämpbara lärdomar (kurser, digitala lärhjälpmiddel eller andra lärresurser) behöver vi för att genomföra ovanstående: _____

Det här har vi lärt oss när vi tillämpat ovanstående: _____

Effekt 3: Ökat antal kvinnliga sökande till tech-tjänster

Säkra att annonser är genuint inkluderande

- Jag som **HR-/rekryteringsansvarig** har tagit fram ett bibliotek med annonsmallar där text och bilder är könsneutrala, som chefer kan använda när de ska rekrytera. I bildmaterial som används ska båda könen ges lika aktiva roller, så inte det ena könet ger intryck av att vara underordnat.
- När jag som **HR-/rekryteringsansvarig** utformar fram en jobbannons utgår jag från våra mallar och exempel samt checkar jag annonsen mot vår "tone of voice" eller andra riktlinjer.
- När jag som **första linjens chef** har tagit fram ett underlag/förslag på jobbannons så stämmer jag av det med en funktion i företaget, alternativt någon kollega, som kan ge förslag på hur annonsen kan bli mer inkluderande och könsneutral.
- _____ (Utrymme för ytterligare egna situationer)

Egna noteringar:

Dessa tillämpbara lärdomar (kurser, digitala lärhjälpmiddel eller andra lärresurser) behöver vi för att genomföra ovanstående: _____

Det här har vi lärt oss när vi tillämpat ovanstående: _____

Säkra att alla aktiviteter som syns för målgruppen har jämn könsfördelning.

- När jag som **vd, ledningsgruppsrepresentant** eller **högre chef/funktionsansvarig chef** kommunicerar både internt och externt, exempelvis vid nyhetsbrev, presentationer och möten, lyfter jag aktivt fram personer från båda könen inom alla delar av kommunikationen. I bildmaterial som används ska båda könen ges lika aktiva roller, så inte det ena könet ger intryck av att vara underordnat.
- När jag som **vd, ledningsgruppsrepresentant** eller **högre chef/funktionsansvarig chef** förbereder en presentation som potentiella kandidater till bolaget kan förväntas ta del av, stämmer jag av den med en funktion i företaget, alternativt någon kollega, som kan ge förslag på hur presentationen i högre grad kan attrahera båda könen i lika delar.
- När jag som **HR-/rekryteringsansvarig** eller **employer brand-ansvarig** bokar in en arbetsmarknadsaktivitet så tar jag med mig både kvinnor och män som yrkesrepresentanter.
- När jag som **kommunikationsspecialist** ska kommunicera ett viktigt budskap internt eller externt så stämmer jag av det med en funktion i företaget, alternativt någon kollega, som kan ge förslag på hur innehållet kan bli mer inkluderande och könsneutralt.
- _____ (Utrymme för ytterligare egna situationer)

Egna noteringar:

Dessa tillämpbara lärdomar (kurser, digitala lärhjälpmedel eller andra lärresurser) behöver vi för att genomföra ovanstående: _____

Det här har vi lärt oss när vi tillämpat ovanstående: _____

Checklista roll för roll

Vd

- När jag sätter agendan för ledningsgruppsmöten, tar jag regelbundet med frågan om hur arbetet med ökad jämställdhet fortlöper.
- När jag beslutar om ledningsgruppens mål ska de inkludera konkreta mål för jämställdhet, exempelvis balans gällande kön och senioritet.
- Jag ska säkerställa att en why-what-how-plan för jämställdhet finns, bl.a. för att understryka att detta är en central fråga för ledningen. Planen innehåller syfte med vad vi vill åstadkomma, vad det är som ska göras (policys, guidelines, program etc) och hur det ska ske (events, bloggar och checklistor för chefer för både rekrytering och utveckling mm). Planen ska kommuniceras internt vid tex intro-utbildningar.
- Jag föreslår/säkrar att styrelsen sätter jämställdhets-KPI:er, och säkerställer att organisationen regelbundet följer upp dessa samt återrapporterar utvecklingen till styrelsen.
- När jag beslutar att bolaget ska delta i Womentor eller andra nätverk för teknisknära ledande roller, säkerställer jag att vi har en plan för att medarbetare som deltar kan jobba vidare med frågorna internt och långsiktigt, i samverkan med ledningen.

- Jag ska säkerställa att den övergripande nyttan för bolaget av att medarbetare deltar i nätverk ska vara ett ansvar för ledningen och inte läggas på de enskilda, nätverkande medarbetarna.
- När jag kommunicerar både internt och externt, exempelvis vid nyhetsbrev, presentationer och möten, lyfter jag aktivt fram personer från båda könen inom alla delar av kommunikationen. I bildmaterial som används ska båda könen ges lika aktiva roller, så inte det ena könet ger intryck av att vara underordnat.
- När jag förbereder en presentation som potentiella kandidater till bolaget kan förväntas ta del av, stämmer jag av den med en funktion i företaget, alternativt någon kollega, som kan ge förslag på hur presentationen i högre grad kan attrahera båda könen i lika delar.

Ledningsgruppsrepresentant

- När jag beslutar om ledningsgruppens mål ska de inkludera konkreta mål för jämställdhet, exempelvis balans gällande kön och senioritet.
- Jag ska säkerställa att en why-what-how-plan för jämställdhet finns, bl.a. för att understryka att detta är en central fråga för ledningen. Planen innehåller syfte med vad vi vill åstadkomma, vad det är som ska göras (policies, guidelines, program etc) och hur det ska ske (events, bloggar och checklistor för chefer för både rekrytering och utveckling mm). Planen ska kommuniceras internt vid tex intro-utbildningar.
- Jag ska säkerställa att den övergripande nyttan för bolaget av att medarbetare deltar i nätverk ska vara ett ansvar för ledningen och inte läggas på de enskilda, nätverkande medarbetarna.
- När jag kommunicerar både internt och externt, exempelvis vid nyhetsbrev, presentationer och möten, lyfter jag aktivt fram personer från båda könen inom alla delar av kommunikationen. I bildmaterial som används ska båda könen ges lika aktiva roller, så inte det ena könet ger intryck av att vara underordnat.
- När jag förbereder en presentation som potentiella kandidater till bolaget kan förväntas ta del av, stämmer jag av den med en funktion i företaget, alternativt någon kollega, som kan ge förslag på hur presentationen i högre grad kan attrahera båda könen i lika delar.

Högre chef/funktionsansvarig chef

- När jag beslutar att bolaget ska delta i Womentor eller andra nätverk för teknisknära ledande roller, säkerställer jag att vi har en plan för att medarbetare som deltar kan jobba vidare med frågorna internt och långsiktigt, i samverkan med ledningen.
- Jag ska säkerställa att den övergripande nyttan för bolaget av att medarbetare deltar i nätverk ska vara ett ansvar för ledningen och inte läggas på de enskilda, nätverkande medarbetarna.
- När jag ska tillsätta en ledarroll så anstränger jag mig för att identifiera både män och kvinnor med rätt kompetens, med målet att ha hälften-hälften-fördelning bland slutkandidaterna.
- När jag kommunicerar både internt och externt, exempelvis vid nyhetsbrev, presentationer och möten, lyfter jag aktivt fram personer från båda könen inom alla delar av kommunikationen. I bildmaterial som används ska båda könen ges lika aktiva roller, så inte det ena könet ger intryck av att vara underordnat.

- När jag förbereder en presentation som potentiella kandidater till bolaget kan förväntas ta del av, stämmer jag av den med en funktion i företaget, alternativt någon kollega, som kan ge förslag på hur presentationen i högre grad kan attrahera båda könen i lika delar.

Första linjens chef

- Jag deltar i utbildningar eller andra aktiviteter för att bli mer medveten om exkluderande beteenden, och tillämpar snabbt nya kunskaper jag får.
- När jag gör en individuell utvecklingsplan ska jag involvera medarbetarens egna idéer om utvecklingsinsatser (t ex typ av uppdrag, kunnande, ev. certifiering och förutsättningar för löneutveckling) i planen.
- När jag har tagit fram ett underlag/förslag på jobbannons så stämmer jag av det med en funktion i företaget, alternativt någon kollega, som kan ge förslag på hur annonsen kan bli mer inkluderande och könsneutral.

HR-/rekryteringsansvarig

- Jag har tagit fram ett bibliotek med annonsmallar där text och bilder är könsneutrala, som chefer kan använda när de ska rekrytera. I bildmaterial som används ska båda könen ges lika aktiva roller, så inte det ena könet ger intryck av att vara underordnat.
- När jag utformar fram en jobbannons utgår jag från våra mallar och exempel samt checkar jag annonsen mot vår "tone of voice" eller andra riktlinjer.
- När jag bokar in en arbetsmarknadsaktivitet så tar jag med mig både kvinnor och män som yrkesrepresentanter.

HR-/personalutvecklingsansvarig

- Jag skapar förutsättningar för interna nätverk genom uppmuntran, stöd och budget som möjliggör för medlemmarna att själva påverka mycket av innehållet och formatet, samt genom att etablera samarbete mellan nätverken och ledningen.
- Jag har inrättat en funktion där medarbetare som utsätts för särbehandling kan anmäla det, och som hanterar och följer upp ärendet på ett sätt som skapar trygghet och trovärdighet.
- Jag arrangerar regelbundet utbildningar eller andra aktiviteter för chefer och medarbetare, i syfte att medvetandegöra exkluderande beteenden och visa på mer inkluderande beteenden.
- När jag planerar och skapar innehåll för våra interna kommunikationskanaler ser jag till att regelbundet lyfta fram personer med tekniska ledande roller i bolaget, i lika delar från båda könen som representerar organisationen, som berättar om sitt arbete, spännande projekt och sin utveckling.
- När jag utvecklar ett mentorsprogram ser jag till att kvinnor i ledande befattning är mentorer åt män likaväl som kvinnor.
- När jag planerar och skapar innehåll för våra sociala kanaler (t ex LinkedIn, Instagram) ser jag till att kontinuerligt publicera stories där ledare, i lika delar från båda könen som representerar organisationen, berättar om hur det är att arbeta hos oss.

- När jag utformar talent review-processen använder jag mig av genomtänkta metoder för återkoppling (som t.ex. gamification) för att skapa engagemang kring att genomföra och följa upp den.
- När jag arbetar med karriärvägar för växare/talanger så gör jag karriärvägarna synliga och kända för hela organisationen, så att enskilda medarbetare själva kan se i ett system vad som kan komma att krävas för utvecklingsinsatser för att nå en viss position eller specialistroll.
- När jag gör en individuell utvecklingsplan ska jag involvera medarbetarens egna idéer om utvecklingsinsatser (t ex typ av uppdrag, kunskande, ev. certifiering och förutsättningar för löneutveckling) i planen.

Kommunikationsspecialist

- När jag planerar och skapar innehåll för våra interna kommunikationskanaler ser jag till att regelbundet lyfta fram personer med tekniska ledande roller i bolaget, i lika delar från båda könen som representerar organisationen, som berättar om sitt arbete, spännande projekt och sin utveckling.
- När jag planerar och skapar innehåll för sociala medier ser jag till att kontinuerligt lyfta fram prestationer från båda könen, och att det görs med samma ton och ordval oavsett kön.
- När jag planerar och skapar innehåll för våra sociala kanaler (t ex LinkedIn, Instagram) ser jag till att kontinuerligt publicera stories där ledare, i lika delar från båda könen som representerar organisationen, berättar om hur det är att arbeta hos oss.
- När jag arbetar med karriärvägar för växare/talanger så gör jag karriärvägarna synliga och kända för hela organisationen, så att enskilda medarbetare själva kan se i ett system vad som kan komma att krävas för utvecklingsinsatser för att nå en viss position eller specialistroll.
- När jag ska kommunicera ett viktigt budskap internt eller externt så stämmer jag av det med en funktion i företaget, alternativt någon kollega, som kan ge förslag på hur innehållet kan bli mer inkluderande och könsneutralt.

Employer Branding-ansvarig

- När jag tar fram Employee Value Proposition (EVP) är jämställdhet ett eget område.
- När jag bokar in en arbetsmarknadsaktivitet så tar jag med mig både kvinnor och män som yrkesrepresentanter.