



Agenda Jämställdhet

"Det börjar med chefen"

Det börjar med chefen

Jämställdhet – en självklarhet

Jämställdhet borde vara en självklarhet, men trots att Sverige är världens mest jämställda land är det långt kvar tills vi är jämställda i praktiken. Jämställdhet handlar inte om att vi måste vara lika, ha samma intressen eller göra samma saker. Det handlar om att ge kvinnor och män lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter på livets alla områden. Jämställdhet är först och främst en rättvisefråga.

Det börjar med chefen

Det är roligt att vara en förebild. Men det kräver att man tar sitt ansvar. Alla i en organisation tittar uppåt. Det chefen gör, det gör medarbetarna. Därför är jämställdhet en ledarskapsfråga och chefen en nyckelperson för att öka jämställdheten i arbetslivet. Att leda jämställt är att vara medveten om att kvinnor och män ges olika förutsättningar i arbetslivet. Och det är att se till att bristande jämställdhet inte får konsekvenser för medarbetarna eller för verksamhetens resultat. Genom att stötta och motivera chefer att leda jämställt bidrar Ledarna till att öka jämställdheten på alla nivåer i arbetslivet.

En jämställd chefsmarknad

Sverige har en av världens mest könssegregerade arbetsmarknader. Och det gäller inte minst chefsmarknaden. Det är våra olika förväntningar på kvinnor och män som styr vem som blir chef. Om vi ska öka andelen kvinnliga chefer och säkra framtidens ledarförsörjning måste vi vända upp och ned på den traditionella bilden av chefen som en medelålders, vit, heterosexuell man med hemmafru. Ledarna går i täten för att krossa myterna om ledarskap och kön. Vårt mål är en jämställd chefsmarknad och fler kvinnliga chefer på alla nivåer.

Förutsättningar för jämställdhet

1 Chefer är också föräldrar

När kvinnor får barn går de oftast ned i arbetstid medan det inte finns någon grupp som arbetar så mycket som småbarnspappor. Traditionella föreställningar gör att föräldraskap ses som ett karriärhinder för kvinnor, men inte för män. En framgångsfaktor för att skapa ett föräldravänligt arbetsliv är att chefen också tar föräldraledigt. En föräldraledig eller vabbande chef signalerar till resten av organisationen att det är tillåtet att vara hemma med barn. Och det ger chefen ett bättre liv. Jämställdheten hemma hänger ihop med jämställdheten på jobbet.

- **Gör det möjligt att kombinera föräldraskap och chefsskap**

2 Gör löneskillnader till historia

Det skiljer tusenlappar i ingångslön mellan unga kvinnor och män och denna klyfta blir större genom arbetslivet. Män får högre lön och fler och dyrare förmåner än kvinnor. Lönen är mätbar och en tydlig indikator på att kvinnor alltjämt undervärderas på arbetsmarknaden. Gapet mellan kvinnor och män tenderar snarare att öka än att minska. Det finns också en tendens att gapet ökar med position. Med en individuell lönesättning är problemet lätt att rätta till. Och det är chefens ansvar att se till att kön inte spelar roll för lön.

- **Låt kompetens och resultat avgöra lön och förmåner.**

3 Välj kompetens före kön

Våra olika förväntningar på kvinnor och män styr vem som blir chef. Det räcker inte att vara kompetent för att göra karriär. Det gäller att ha rätt kön också. Män lyfts generellt fram mer, får mer återkoppling och fler möjligheter i arbetslivet än kvinnor. Både män och kvinnor ser detta och rättar sig därefter. Dessutom görs karriär till stor del via informella nätverk, kontakter och rekommendationer män emellan. Och man väljer enklast den som man kan identifiera sig med. Låt inte magkänslan styra när du väljer chef.

- **Använd medvetna och strukturerade rekryteringsprocesser.**

4 Sopa banan för kvinnor

Kvinnor som är chefer ges sämre förutsättningar än män att klara sitt uppdrag. Mandat, befogenheter, resurser och stöd i att sätta lön är exempel på förutsättningar som kvinnor får mindre av. Kvinnor har fler direkt underställda och sätts oftare på tuffa uppdrag som ingen annan vill ha. Att kvinnor som är chefer befinner sig i en minoritetsposition som chefer gör att de syns mer. Att synas kan vara bra, men man blir också mer utsatt och effekten blir ofta att kvinnor döms hårdare. När en kvinna misslyckas blir fallet högre än för en man som misslyckas. Män fångas också oftare upp av ett skyddande nätverk.

- **Ge kvinnor och män lika förutsättningar att göra ett bra jobb som chefer.**

5 Syna förväntningarna

Håll koll på dina egna förväntningar om hur kvinnor och män ska vara och vad de ska göra. Kvinnor upplevs ofta som hårdare än män för att de förväntas vara mjukare. Många kvinnor upplever därför att hur de än gör så blir det fel. De uppmanas att ta för sig och sätta gränser men när de gör det så beskylls de för att ta för mycket plats och att vara för tuffa. Om de är försiktiga får de höra att det är deras eget fel att de inte blir befordrade. Även män drabbas av dessa omedvetna förväntningar. En stark och dominant man anses kompetent medan en man som håller låg profil anses mindre kompetent och får låg status.

- **Låt inte fördomar styra dig när du utvärderar chefens ledarskap.**

6 Agera för fler kvinnor på toppen

Jämställdhet handlar inte bara om kvantitet. Men vi vet att ju fler kvinnor som finns i organisationens toppskikt, ju fler kvinnor ges också möjlighet att komma dit. Tyvärr är det inte så enkelt som att nästa generation automatiskt kommer att fixa det här med jämställdheten. Vi måste arbeta aktivt för en förändring. Förändring kräver tydliga mål, strategier och attitydförändringar. Det borde vara självklart i alla organisationer att sätta mål för könsbalans på chefsnivå. Och det borde vara självklart att uppnådda mål ska få konsekvenser.

- **Sätt upp mätbara och utmanande mål och se till att målen nås.**

Jämställdhet borde vara en självklarhet, men trots att Sverige är världens mest jämställda land är det långt kvar tills vi är jämställda i praktiken. Ledarna går i täten för att krossa myterna om ledarskap och kön. Vårt mål är en jämställd chefsmarknad och fler kvinnliga chefer på alla nivåer.

Ledarna är Sveriges chefsorganisation. Drygt 70 000 chefer på olika nivåer, inom både det privata näringslivet och i offentlig verksamhet, har valt Ledarna som sin partner för att tillgodose behovet av individanpassad service, rådgivning, utveckling, förhandlingsservice och juridiskt stöd i anställnings- och avtalsfrågor.