

JÄ!

ÖKA DEN REGIONALA TILLVÄXTEN
MED HJÄLP AV JÄMSTÄLLDHET

Självskattningstestet

Jämställdhet uppfattas ofta som något svårt och oöverstigligt, många är rädda att göra fel, kanske trampa någon på tårna. Jämställdhet behöver dock inte vara så krångligt – det är en kunskapsfråga!

Frågorna i självskattningstestet är framtagna för att du som svarar på dem ska få en uppfattning om vad och hur mycket ni gör i ert jämställdhetsarbete. De ska även informera och inspirera till vad som faktiskt kan göras – sådant som forskning och erfarenhet har visat inte bara hjälper för att skapa en mer jämställd balans i organisationer, utan även skapar mer jämlikhet och gör det enklare att fokusera på prestation och kompetens istället för person.

Varför så stort fokus på kön kanske du undrar? Kön är en av de parametrar som vi får lov att samla in data om, och all offentlig statistik ska vara könsuppdelad enligt lag. Med statistik över kön får vi ett mätverktyg som kan öka förståelsen för hur det ligger till med jämställdheten, och det skapar incitament för förändring – det som mäts blir också gjort.

Börja med små steg, det är bättre att göra något än att inte göra något alls. Till varje set frågor finns det förslag på verktyg och metoder som organisationer kan ta till hjälp för att komma igång med arbetet på egen hand.



Hur du använder frågorna

Frågorna är gjorda för att du på din arbetsplats ska få en uppskattning av hur ni arbetar med jämställdhet idag. Det är chef, VD eller HR-ansvarig som ska ha koll på vad som görs – eller borde göras. Detta är inte en vetenskaplig undersökning utan ska vara ett verktyg för att hjälpa er i hur ni kan utveckla ert jämställdhetsarbete vidare, så svara så sanningsenligt som möjligt! Ni kan också använda dem som diskussionsunderlag på ett medarbetarmöte.

Självskattningstestet är uppdelad i fyra delar med 15 frågor i varje:

1. Balans och rekrytering: Genom att ta reda på hur könsfördelning och balans i olika yrkesgrupper ser ut blir det lättare att se var det finns utrymme för förbättring. För att räknas som jämställd räcker det inte med att det ska vara jämställt på hela företaget utan det ska vara jämställt både horisontellt och vertikalt, på olika roller och yrkesgrupper. Genom att mäta och jämföra VAB, sjukfrånvaro, med mera, får organisationen en förståelse för om det finns olika förväntningar på personalen utifrån om de är kvinnor eller män. Balans är kvantitativt och visar svart på vitt en tydlig bild på fördelningen mellan könen inom en organisation. Det är lätt att se och förstå, men för det inte alltid lätt att uppnå. Bakom de hårda variablerna ligger de mjuka värderingarna som alltid är mer utmanande att jobba med och förändra.

2. Integrering och processer: Det räcker inte med att "bara" ha en jämställd balans, det krävs arbete för att få in jämställdhet i kulturen, i arbetssättet och i er verksamhet – det behöver integreras in i de interna processerna – vad som även kallas jämställdhetsintegrering. Ingen människa är fri från fördomar men

genom att skapa processer som är genomtänkta och jämlika kan vi i större mån få bort de delar som orsakar ojämlikhet och skapa en organisation som fokuserar mer på prestationer och kompetens än på person.

3. Lag, ledning och ansvar: För att lyckas med sitt jämställdhetsarbete kan man inte förlita sig på eldsjälarna och gräsrotter, det är ett arbete som ska ledas uppifrån och ges mandat och resurser för att det ska få ha en chans att lyckas. Oavsett vad en faktiskt tycker om jämställdhet är det vissa saker som ett företag eller organisation måste göra för att inte bryta mot lagen.

Frågorna 1-6 handlar om just sådant som är lagkrav.

4. Resursfördelning och investering: Möjligheterna för entreprenörer och individer varierar utifrån vilka förutsättningar de har. Denna del riktar sig mot företagsfrämjande aktiviteter och hur entreprenörer kan säkras ett mer likvärdigt bemötande oavsett könstillhörighet eller bransch.



1. Balans och rekrytering

	STÄMMER HELT	STÄMMER BRA	STÄMMER DÅLIGT	STÄMMER INTE ALLS
1 Vi har tagit fram och analyserat statistik utifrån kön för rekryterings- och befordringsprocessen för de senaste tre åren.				
2 Vi har kartlagt VAB-fördelningen mellan kvinnor och män.				
3 Vi har kartlagt korttids- och långtidsfrånvaron för kvinnor respektive män.				
4 Vi tar fram och presenterar könuppdelad statistik om och för våra medarbetare utifrån yrkesroller och chefspositioner.				
5 Vi har kartlagt anställningsform för kvinnor respektive män.				
6 Vi har kartlagt karriärvägar för kvinnor respektive män.				
7 Vi kartlägger hur stor andel kvinnor respektive män som siktar på befordran.				
8 Vi har kartlagt övertidsuttag för kvinnor respektive män.				
9 Vi har en successionsplanering för ledar- och chefspositioner.				
10 Vi har sett till att våra befordransprocesser utgår från kompetens baserat på kommunicerade förväntningar och mätbara resultat.				
11 Vår interna befordran och rekrytering är uppbyggd på ett sådant sätt att främja jämställdhet.				
12 Vi arbetar med oidentifierade ansökningar vid rekrytering.				
13 Vi har alltid en panel med personer av olika kön och roller vid rekryteringar.				
14 Vi har frågor som rör jämställdhet och jämlikhet vid exitintervjuer.				
15 Vi tar reda på varför en kandidat som i sammanhanget kan klassas som under-representerad (kön, ålder, etnisk tillhörighet med mera) tackat nej till en tjänst?				

Hur många "Stämmer helt" och "Stämmer bra" samlade du ihop?

0-5

Jämställdhetsnybörjare

Har eller ska precis börjat tänka på jämställdhetsarbetet.

Utmanas i att veta vad eller hur göra.

Behöver tips på verktyg och metoder för att ta de första stegen.

6-10

Jämställdhetsfortsättare

Har kommit igång och redan gjort en några av det som efterfrågas i självskattningstestet.

Behöver insikter i vad mer som kan göras för att bli mer jämställda.

11-15

Jämställdhetsvana

Har kommit en bra bit på resan och behöver tips på vad som ska göras för att kunna känna att man har mer av ett fortgående helhetsarbete.



2. Integrering och processer

		STÄMMER HELT	STÄMMER BRA	STÄMMER DÅLIGT	STÄMMER INTE ALLS
1	Vi genomför medarbetarundersökningar på företaget varje år och där ingår frågor om jämställdhet och jämlikhet.				
2	Vi har medarbetarsamtal på företaget minst varje år där ämnen som adresserar kvinnors och mäns lika villkor ingår.				
3	Vi uppmuntrar både män och kvinnor att vara föräldralediga i samma utsträckning.				
4	Vi arbetar aktivt för att småbarnsföräldrar kan kombinera arbetslivet med familjelivet.				
5	Vi har riktlinjer inom organisationen för inkluderande möten och beslutsfattande.				
6	Vi arbetar med att se till att det finns en process eller plan för föräldrar att integreras efter sin föräldraledighet.				
7	Vi erbjuder flexibla arbetstider och/eller möjligheten att arbeta hem för att underlätta för våra medarbetares balans mellan arbets- och privatliv.				
8	Kvinnor och män som arbetar hos oss uppmanas i samma utsträckning att delta och komma med förslag till vårt jämställdhetsarbete.				
9	Vi ser till att kvinnor och män får tillgång till likvärdig kurser i antal, innehåll och kostnader.				
10	De certifierade kurser vi erbjuder våra medarbetare har alltid en del som handlar om jämställdhet.				
11	Vi tar in vikarier vid föräldraledighet för både kvinnor och män i likvärdig utsträckning.				
12	Vi är delaktiga som företag för att branschen ska bli mer jämställd.				
13	Vi ser jämställdhet i vår arbetsmiljö som en konkurrensfördel gentemot andra i branschen,				
14	Vi använder ett icke-diskriminerande språk samt bilder i intern och extern kommunikation.				
15	Jämställdhet är en strategisk del av vår organisation och integrerat i våra processer.				

Hur många "Stämmer helt" och "Stämmer bra" samlade du ihop?

0-5

Jämställdhetsnybörjare

Har eller ska precis börjat tänka på jämställdhetsarbetet.

Utmanas i att veta vad eller hur göra.

Behöver tips på verktyg och metoder för att ta de första stegen.

6-10

Jämställdhetsfortsättare

Har kommit igång och redan gjort en några av det som efterfrågas i självskattningstestet.

Behöver insikter i vad mer som kan göras för att bli mer jämställda.

11-15

Jämställdhetsvana

Har kommit en bra bit på resan och behöver tips på vad som ska göras för att kunna känna att man har mer av ett fortgående helhetsarbete.



3. Lag, ledning och ansvar

	STÄMMER HELT	STÄMMER BRA	STÄMMER DÅLIGT	STÄMMER INTE ALLS
1 Vi har samlat in information om och/eller analyserat den gällande bestämmelser om löner och andra anställningsvillkor utifrån diskrimineringsgrunderna under det senaste kalenderåret.				
2 Vi har samlat in information om och/eller analyserat den gällande arbetsförhållandena på arbetsplatsen utifrån diskrimineringsgrunderna under det senaste kalenderåret.				
3 Vi har samlat in information om och/eller analyserat den gällande interna processer för rekrytering och befordran på arbetsplatsen utifrån diskrimineringsgrunderna under det senaste kalenderåret.				
4 Vi har samlat in information om och/eller analyserat den gällande interna processer för utbildning och övrig kompetensutveckling på arbetsplatsen utifrån diskrimineringsgrunderna under det senaste kalenderåret.				
5 Vi har samlat in information om och/eller analyserat den gällande möjligheten att förena förvärvsarbete och föräldraskap på arbetsplatsen utifrån diskrimineringsgrunderna under det senaste kalenderåret.				
6 Vi har riktlinjer och/eller policy gällande sexuella trakasserier på arbetsplatsen.				
7 Hos oss vet anställda vem/vilka de ska tala med om de har utsatts för sexuella trakasserier.				
8 Vi har avsatt en årlig budget för jämställdhetsarbetet.				
9 Vi har avsatt resurser i form av medarbetare som har fått uttalad tid för jämställdhetsarbetet.				
10 Vi har anlitat extern part för att öka vår kompetens inom jämställdhet under de senaste året.				
11 Jämställdhetsarbetet redovisas i vår årsredovisning.				
12 Jämställdhet är en del av vår organisations företagsstrategi och/eller i våra strategiska dokument.				
13 Vi har tidssatta och mätbara mål för vårt jämställdhetsarbete.				
14 Chefer och ledares bonusar eller rörliga ersättningar är kopplade till framgången i vårt jämställdhetsarbete.				
15 Vi har riktlinjer för hur vi bemöter klienter med fördomar om kvinnligt och manligt.				

Hur många "Stämmer helt" och "Stämmer bra" samlade du ihop?

0-5

Jämställdhetsnybörjare

Har eller ska precis börjat tänka på jämställdhetsarbetet.
Utmanas i att veta vad eller hur göra.
Behöver tips på verktyg och metoder för att ta de första stegen.

6-10

Jämställdhetsfortsättare

Har kommit igång och redan gjort en några av det som efterfrågas i självskattningstestet.
Behöver insikter i vad mer som kan göras för att bli mer jämställda.

11-15

Jämställdhetsvana

Har kommit en bra bit på resan och behöver tips på vad som ska göras för att kunna känna att man har mer av ett fortgående helhetsarbete.



4. Resursfördelning, bemötande och individer

		STÄMMER HELT	STÄMMER BRA	STÄMMER DÅLIGT	STÄMMER INTE ALLS
1	Vi har rutiner för att säkerställa att våra kunder, medarbetare och övriga intressenter bemöts likvärdigt - oavsett könstillhörighet.				
2	Vi har definierat vad vi bedömer och hur vi bedömer företag/organisationer/individer samt på vilka grunder så att bedömningen är så objektiv som möjligt.				
3	Vi har statistik uppdelad på kön för de som söker och får (företags)-stöd hos/från oss, i både tid och pengar.				
4	Presenteras vi med en (företags)idé som vi inte förstår så ser vi till att sätta oss in i den eller i den branschen innan vi bedömer idén.				
5	Vi är medvetna om de normer och fördomar som finns gällande företagande och prestation kopplat till könstillhörighet och har processer för att undvika att de påverkar våra beslut i största möjliga mån.				
6	Om vi arbetar med uppsökande verksamhet har vi en checklista eller dylikt för att säkerställa att det är en likvärdig balans mellan branscher eller grupper i det stöd de får.				
7	Vi har satt mål, nyckeltal eller liknande som rör jämställdhet för hur vi fördelar våra resurser mellan kvinnor och män.				
8	Vi följer löpande upp de mål, nyckeltal eller liknande som rör jämställdhet för hur vi fördelar våra resurser mellan kvinnor och män.				
9	I vår uppsökande verksamhet för företag och organisationer försöker vi uppmuntra företag i kvinnodominerade branscher att söka kapital i likvärdig utsträckning som män.				
10	Vi använder oss av olika sorters kanaler och provar nya kanaler i vår kommunikation för att kunna nå företag och organisationer vi traditionellt inte har arbetat med tidigare.				
11	Nyckelpersoner (chefer, personer på beslutsfattande positioner och liknande) hos oss har kompetens inom jämställdhet, normer samt jämställt bemötande.				
12	Vi ställer likadana frågor till personer oavsett könstillhörighet för att säkerställa ett likvärdigt bemötande.				
13	Vi efterfrågar ett jämställdhetsperspektiv från de företag och organisationer vi investerar i eller arbetar med och att det ska finnas med i deras affärsplan.				
14	Vi satsar specifikt på grupper som traditionellt inte får eller nås av stöd.				
15	Jämställdhet är integrerat i våra processer så att det inte hamnar utanför vårt normala arbete.				

Hur många "Stämmer helt" och "Stämmer bra" samlade du ihop?

0-5

Jämställdhetsnybörjare

Har eller ska precis börjat tänka på jämställdhetsarbetet.

Utmanas i att veta vad eller hur göra.

Behöver tips på verktyg och metoder för att ta de första stegen.

6-10

Jämställdhetsfortsättare

Har kommit igång och redan gjort en några av det som efterfrågas i självskattningstestet.

Behöver insikter i vad mer som kan göras för att bli mer jämställda.

11-15

Jämställdhetsvana

Har kommit en bra bit på resan och behöver tips på vad som ska göras för att kunna känna att man har mer av ett fortgående helhetsarbete.