



Kvinnor är näringslivets framtid!

107 punkter på vad du kan göra i ditt företag för att få fler kvinnor på alla positioner

Ringa in de idéer du vill genomföra

- "Kvotering av kandidatlistan, dvs där måste finnas både kvinnor och män i urvalet. Min erfarenhet är att när man sedan går vidare i processen för att välja starkaste kandidaten är det nästan alltid en kvinna."
- "Låt kvinnor synas. Jobba aktivt med att ge kvinnorna i din omgivning uppdrag där de syns och får visa vad de går för. Detta har jag använt mycket och det är oerhört framgångsrikt!"
- "Prata om kvinnor som gjort ett bra jobb både när du träffar höga chefer och andra."
- "Jobba med ditt eget ojämförbara beteende. Veldig många är inte medvetna om sina egna tillkortakommanden, tex att man hellre ber en kvinna att ta sekreterarrollen om ordinarie sekreterare är borta."
Helene Biström, Vattenfall
- "Se till att det alltid är en kvinna och en man från verksamheten som ansvarar för urvalet inför chefsrekryteringar. Detta leder till att enklare uppfylla kravet på att ha en man och kvinna kvar i slutet av urvalsprocessen."
Hanna Mannberg, HR Chef Compass Group
- "För mig är det en självklarhet att alltid tänka på att ha en jämn fördelning av könen i alla sammanhang. I min ledningsgrupp är vi fyra kvinnor och tre män. I min redaktionsledning är vi fyra kvinnor och fyra män. Det blir helt enkelt en bättre dynamik."
Gunilla Herlitz, Chefredaktör & VD Dagens Nyheter
- "Vi ger företräde för kvinnor vid likvärdiga kvalifikationer i samband med rekrytering."
- "Vi lyfter fram kvinnliga kandidater i våra mest kvalificerade ledarutvecklingsprogram."
- "Våra divisioner får redogöra för aktiviteter för att få in fler kvinnor i ledande befattningar i samband med den årliga Talent Management genomgången."
Krister Eriksson, Personaldirektör Assa Abloy
- "Med VD i spetsen har vi som arbetsgivare fokuserat mycket på rekryteringsarbetet - där vi alltid önskar minst en kvinnlig kandidat vid slutfasen i en chefsrekrytering. Med hjälp av idogt arbete, fokus och uppföljning har vi nu uppnått en femtioprocentig andel av kvinnor på butikschefsnivå och på företagsledningsnivå (detsamma återspeglas i vår styrelse)."
- "Mitt råd till kvinnor är att bygga positiva nätverk runt omkring sig, bygga vidare på egna styrkor och bejaka chansen - när den kommer!"
Magdalena Gerger, VD Systembolaget
- "Kontinuerligt mäta andelen kvinnor i ledande befattningar och sätta mål för vad man vill uppnå och när."
- "Se till att man konsekvent har minst en kvinna som kandidat till varje chefsposition."
- "Genomföra ledarskapsutvecklingsprogram som lyfter fram mångfaldsfrågornas betydelse för företagets utveckling."
- "Lyfta fram de goda exemplen där man har rekryterat kvinnor till ledande befattningar."
- "Uppmuntra att de nätverk som uppstår i chefsutvecklingsprogrammen bibehålls."
Åke Svensson, VD Teknikföretagen
- "A few concrete tips are to establish female network for female managers in the organisation to motivate and develop females."
- "When recruiting, make sure the recruitment company send CV's from both genders."
- "Promote internally successful women."
- "Top up the parental compensation for parental leave, so that you ensure to keep good talents as they become more senior."
Hans-Holger Albrecht, VD & Koncernchef MTG
- "Låt kvinnor som företaget vill satsa på känna till att de är nyckelpersoner och förstå varför."
- "Låt erfarna chefer och ledare ge tillgång till sina nätverk och jobba aktivt för att utveckla det personliga nätverket."
- "Bestäm i förväg tydliga roller vid exempelvis en förhandling där en kvinnlig chef tar lead och den manliga kollegan alternativt chefen håller sig mer i bakgrunden."
- "Arbeta med personlig coaching när du har ett tydligt utvecklingsmål."
- "Använd webben för att synliggöra duktiga kvinnor, gärna med hjälp av filmer där de beskriver företaget och sin egen roll."
- "Synliggör kvinnor och deras karriär på arbetsmarknadsdag och i rekryteringsbilagor."
- "Jobba aktivt med företagskulturen så att den attraherar både män och kvinnor."
Cecilia Gannedahl, HR & Kommunikationsdirektör Kungsholmen
- "När ni vill öka andelen kvinnor i ett mansdominerat yrke på arbetsplatsen så försök att ta in fler än en kvinna vid samma tillfälle. Det har visat sig fungera bra i t ex teknikeryrken och gör att kvinnorna stannar längre i yrket."
Cecilia Söderström, Chef HR Vasakronan
- "Vi har behov av visionära och proaktiva ledare med förmåga att motivera sina medarbetare. Vi tror att det finns många kompetenta kvinnor som besitter dessa egenskaper, och som har en stor potential att utnyttja om de själva önskar. Tillsammans med dem kommer vi fortsätta vårt arbete med att skapa attraktiva möjligheter och lösningar, och på så sätt få fler kvinnliga förebilder på högre positioner inom företaget."
Christian Clausen, President & Group CEO Nordea
- "Vi arbetar med interna mentorprogram för att utveckla och stödja individer på olika nivåer."
- "Vi har satsat på ett "female leadership programme" med fokus på att utveckla och förbereda kvinnor på framtida utmanande roller utifrån deras och organisationens behov."
- "Vi har en intern anställningspolitik som specificerar att det företrädesvis skall finnas åtminstone en kvalificerad kvinna bland de tre slutkandidaterna."
Åsa Carlevi, Group CEO Office Nordea
- "Vid varje rekrytering ska minst en av de tre slutkandidaterna vara kvinna."
- "Fler kvinnor på högre positioner? Först och främst följer vi upp detta genom halvårsvisa kartläggningar. Sedan sätter vi mål som vi försöker nå med hjälp av satsningar på mentorskap och andra utbildningsinsatser."
Stefan Nyrinder, Sverigechef Ikano Bank
- "Se till att det är samma ingångslöner för unga kvinnor som för unga män när de börjar på samma position/nivå och har samma utbildning. Det är ingen förhandlingsfråga."
- "Ta bort löneskillnaderna för lika arbete."
- "Slå fast att kompetens går före kön."
- "Använd inte ordet jämställdhet (många blir rädda)."
- "Förklara varför det är viktigt att företaget står för någonting annat än att tillverka tex bilar, socialt ansvar är aldrig fel."
Lars Einar Engström, VD Talentor Executive Women & Edcolby AB
- "Vi sätter mål för att öka antalet kvinnor på olika nivåer i organisationen. Mål som vi regelbundet följer upp."
- "Vi har startat ett globalt kvinnligt mentorskapsprogram i syfte att utveckla och behålla kvinnliga linjechefer."
- "Vi har inkluderat mångfald i web- och rekryteringsmaterial."
Jenny Sälg, Group Staff Unit HR Skanska
- "Vi arbetar med en genomtänkt föräldraförsäkring, där föräldrarna tar gemensamt ansvar för föräldraledigheten och därigenom får samma karriärmöjligheter."
Nicklas Storåkers, VD Avanza Bank

- "Inkludera jämställdhetsfaktorer i övrig verksamhetsstyrning och rapportering (budget, mål) och följ upp löpande under året istället för att arbeta med årsvisa jämställdhetsplaner."
- "Säkra en objektiv bedömning av medarbetare genom gemensamma utvärderingskriterier samt mallar för utvecklingssamtal, lönesamtal och kompetensutveckling."
- "Utvärdera inte bara möjligheterna till chefskarriär utan även karriärmöjligheterna för specialister/expertter."
- "Fråga en gång extra när kvinnor tackar nej till chefspositioner och lägg till frågor om vad hon behöver för att tacka ja. Flexibla arbetstider och möjlighet att ibland jobba hemifrån är två vanliga svar på sådana frågor."
- "Genom inspirerande seminarier, chefsträffar och i andra sammanhang påminna om de fördelar som finns med en jämställd arbetsplats samt de fördomar vi alla lever med."
Maria Wahl, Personalchef Riksbanken
- "Starta EQB (Equality Board), grupp av män och kvinnor från olika delar av företaget - som ett led i att utvärdera och förbättra arbetsmiljön, ur ett jämlikhetsperspektiv, för att bli ett modernare företag som också levererar bättre."
- "Föredrag av intressanta/inspirerande personer som ex. Meg Tivéus och Madeleine Onne - för att visa på goda exempel och kvinnliga förebilder."
- "Uppfyllnad av ersättning vid föräldraledighet."
- "Individuella lösningar vad gäller föräldrar/seniora medarbetare för en bättre balans i livet."
Hélène Westholm, Corporate Finance & Peter Melbi, VD Erik Penser Bankaktiebolag
- "I rekryteringsprocessen alltid ha minst en kvinnlig deltagare bland de tre slutkandidaterna vilka presenteras för ledningen."
- "Gör mångfald till ett av ledningens fokusområden. Högt upp på agendan."
- "Synliggör kvinnorna i organisationen genom nätverk och mentorskapsprogram där män och kvinnor möts."
- "Bygg upp en bank med framgångsrika kvinnor även externt så att det alltid finns kompetenta kvinnliga kandidater med i rekryteringsprocessen."
- "Synliggör resultat även externt genom att gästprata och föreläsa."
- "Jobba med successionsplaneringen och se till att ha med både män och kvinnor."
- "Bygg upp kompetens underifrån i företaget genom att ha en talangförsörjning där basen är hälften män och hälften kvinnor."
- "Lyft fram positiva exempel - publicera artiklar, berätta historier i företaget där kvinnor lyckats och gjort goda resultat."
- "Gör medarbetarundersökningar i din verksamhet, både via intervjuer och enkäter så att du känner din organisation gällande kultur och drivkraft."
Jonas Abrahamsson, President & CEO E.ON Nordic
- "Etablera nyckeltal. Mät, följ upp och kommunicera dessa regelbundet."
- "Tillämpa positiv särbehandling - i de länder där det är tillåtet - vid rekryteringar."
- "Anpassa texter i rekryteringsannonser så de tilltalar båda könen."
- "Ha bra förmånspaket för föräldrar (hushållsnära tjänster, fyll på föräldraförsäkring, möjlighet till flexitid). Detta lockar (fortfarande) fler kvinnor än män."
- "Tillämpa full transparens vid rekryteringar och befordringar."
David Lindquist, Personalchef Investor AB
- "Särskild löneöversyn görs vid varje lönerrevision utifrån ett jämställdhetsperspektiv."
- "Föräldralön upp till 80% av ordinarie lön i 12 månader."
- "Möjligheter att arbeta hemifrån."
- "Mentorskap för kvinnor."
- "Deltagande i Ruter Dam och Stella."
- "Aktiv successionsplanering med individuella utvecklingsplaner."
Helene Hasselskog, Personaldirektör JM AB
- "Fler kvinnliga chefer. Kvinnor börjar hellre på ett företag där de ser att det finns kvinnliga förebilder och att det går att ta sig fram som kvinna."
- "Håll en separat kandidatlista på kompetenta kvinnor."
- "Starta kvinnligt nätverk på företaget, eller uppmuntra kvinnor på företaget att delta i externa kvinnliga nätverk."
- "Utvärdera efter varje (eller bara för chefspositioner) rekrytering om även kvinnliga kandidater kommit fram."
- "Uppmuntra kvinnor att ta roller som traditionellt är mer mansdominerade, och som har ett större genomslag inom organisationen - t ex seniora AM roller, Produktchefer, etc."
- "Erbjuda mentorer till de kvinnliga medarbetarna med en HiPotential-profil."
- "Ha interna/externa seminarieinspiratörer, kvinnliga förebilder som inspirerar."
Per Adolfsson, VD Microsoft
- "Se över tjänstetitlar så att de är könsneutrala."
- "Skapa förutsättningar för att kunna förena föräldraskap med förvärsarbete."
- "Satsa på talanger. Exempelvis kvinnor som har ambition och förutsättning att bli chefer."
Jesper Frithzell, Personaldirektör Ekobrottsmyndigheten
- "Vi marknadsför oss för kvinnor i näringslivet via mässor."
- "Kvinnliga ledare inom Kinnevikskoncernen träffas för att diskutera ledarskap i koncernen."
- "Vi håller just nu på att upprätta ett chefsnätverk för kvinnor inom Tele2."
- "Uppmärksamma könsfördelningen på respektive enhet för att sedan ha det i åtanke vid rekrytering."
Anna Andersson, HR Business Partner Tele2 Sverige
- "Policy för att föräldralediga är med i lönerrevisionen."
- "Kurser till chefer som har föräldralediga - "Föräldrasmart" med Tiina Bruno."
- "Inbjudningar till tex jullunch med ledningen för föräldralediga så att de ska vara uppdaterade på vad som sker."
- "Mentor till alla nyblivna chefer, interna så väl som externa."
- "Lekrum."
- "Mångfaldsplanen ingår i den obligatoriska chefsutbildningen."
- "Alltid en kvinnlig kandidat till chefstjänster."
- "Lönekartläggningar regelbundet som kan visa på skevheter i lönesättningen."
- "Kvinnliga nätverk internt som sponsras av arbetsgivaren."
- "Deltagande i externa mentorprogram för kvinnor dit alla kan söka."
- "Ärlig workshop med koncernledningen i jämställdhetsfrågor."
Charlotta Wikström, Personaldirektör Eniro
- "Alltid ha en av hvert kön - vi sier faktisk kvinne til intervju på lederstillinger, er en retningslinje som gjelder hos oss. Eller tror vi på at "kritisk masse" tenkning. Vi rekrutterer og beholder lettere kvinner i ledermiljøer hvor et er flere enn en kvinne og tror at kristisk masse er rundt 30 %."
Hilde Myrberg, Executive Vice President Orkla ASA
- "Sätt målet att alla ledningsgrupper i koncernen ska bestå av minst 40% kvinnor år 2013. Måluppfyllelsen blir en del av utvärderingen av ansvariga chefer."
Gunnar Strömblad, Koncernchef Schibsted Sverige
- "Att öka antalet kvinnliga chefer är inte bara något som ska stå med i företagets strategier, man måste också få in det i vardagen och arbeta med det."
- "Karriärplanering på företagen ska vara lika självklar för kvinnor som för män."
Ramsay Brufer, Ansvarig ägarfrågor Alecta
- "Det gäller att bestämma sig för att detta är en viktig fråga och ledningen måste i handling visa att de lever som de lär."
- "Våga sätta utmanande och mätbara mål samt ta fram handlingsplaner och utbilda/upplys/diskutera varför det ser ut som det gör och vad man måste förändra för att uppnå målen."
Mikael Grodzinsky, Senior Vice President Head of Group Human Resources Saab
- "Lyft fram kvinnliga förebilder i den egna organisationen."
- "Se till att alla kvinnor har en egen sponsor och möjlighet att delta i kvinnliga nätverk."
- "Ge kunskap till kvinnor i organisationen om hur viktigt det är att marknadsföra sig själv och att ha en tydlig plan över vart man vill."
Susanne Özmete & Anna Cederquist, Ägare & Grundare Klara K