

WOMENTOR 2018

"DET ÄR KULTUREN SOM SKA FÖRÄNDRAS OCH INTE KVINNORNA"



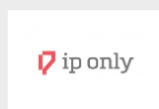


Slutrapport Womentor 2018

De företag som deltagit i Womentor har i snitt en betydligt mer positiv utveckling än branschen i övrigt – företag som deltagit varje år från starten har ökat andelen kvinnor totalt i sina bolag från 25 till 34 procent.

MEDVERKANDE FÖRETAG

VÄRDFÖRETAG



MEDVERKANDE FÖRETAG



Sammanfattning

Womentor – ett initiativ av IT&Telekomföretagen - har drivits sedan 2006, som ett förändringsprogram för de företag i IT- och telekombranschen som vill åtgärda snedfördelningen mellan andelen kvinnor och män. Syftet är att öka hela branschens, och de enskilda företagens, förmåga att attrahera och behålla de bästa talangerna oavsett om de är män eller kvinnor. Huvudfokus ligger på att öka andelen kvinnor i chefsposition, enligt tesen att fler kvinnor på chefspositioner har en positiv inverkan på andelen kvinnor totalt i företaget. Det som skiljer Womentor från liknande program är att det inte riktar sig enbart till enskilda individer utan innebär att hela företaget skriver under på att vara aktiva i ett systematiskt förändringsarbete.



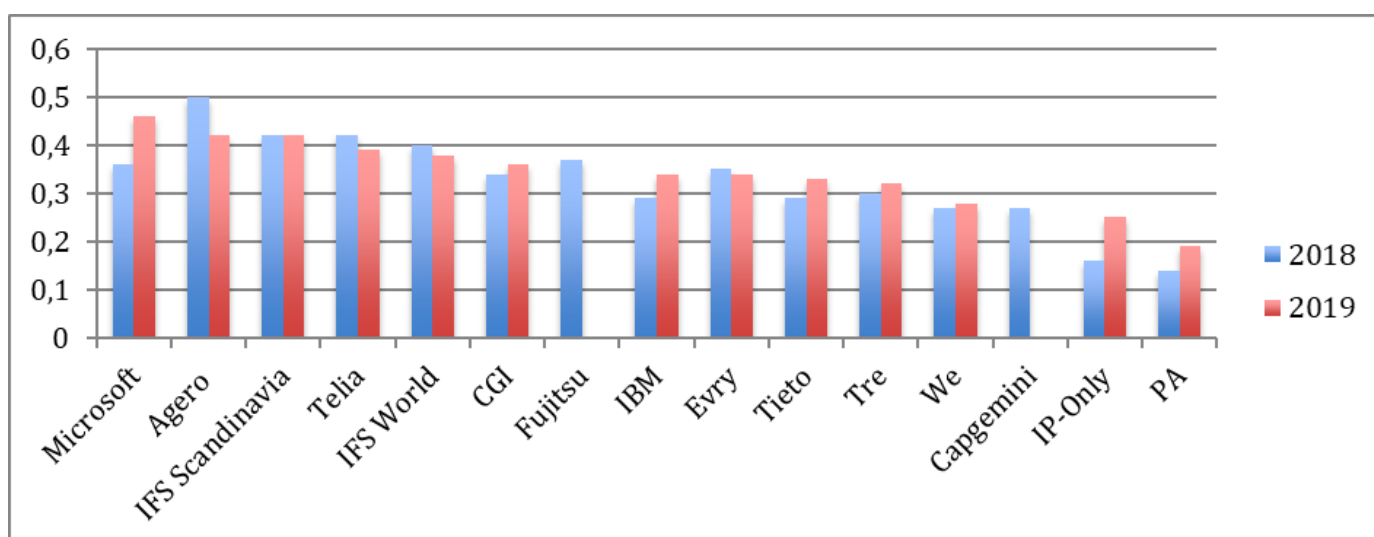
Målsättning och resultat 2018

Den gemensamma målsättningen för Womentor är att företagen ska nå minst 40 procent kvinnliga chefer år 2025. I programmet sätts mål på årlig basis, och företagen arbetar systematiskt och uthålligt steg för steg. Företagen som deltagit i Womentor har sedan starten 2006 haft en bättre utveckling (25 till 34 procent) jämfört med branschen som helhet (25 till 28 procent).

Andelen kvinnor på chefsposition har ökat från 25 till 34 procent

Företagen som deltagit 2018 satte upp konkreta och mätbara mål i början av året, som sedan följdes upp i slutet av året. Varje företag formulerade sina egna mål, men majoriteten av företagen har haft mål som handlar om att öka andelen kvinnor totalt, i ledningsgruppen, på chefsposition eller vid rekrytering. Några företag har också satt mål som handlar om att minska upplevd diskriminering eller att cheferna i företaget ska genomgå jämställhetsutbildning. 71 procent av de definierade målen uppnåddes helt eller delvis under året.

Under 2018 har åtta företag ökat andelen kvinnor på chefsposition: Microsoft, CGI, IBM, Tieto, Tre, We consulting, IP-only och PA consulting. De företag som uppnått en andel som är 40 procent eller högre är Microsoft, Agero och IFS.





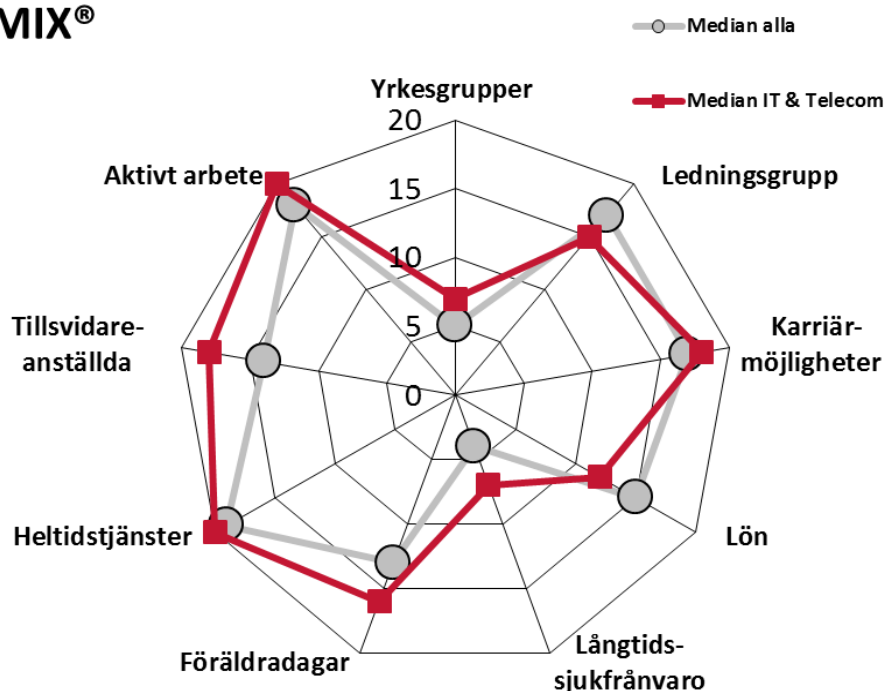
Womentor – systematiskt utvecklingsarbete

Womentor involverar några av de bästa och mest engagerade företagen i ett förändringsarbete. Då tillräckligt många tongivande företag visar progress och utvecklingsförmåga påverkar det hela branschen. Womentor samordnar och stödjer företagens förändringsarbete under året.

Kartläggning

Womentor 2018 inleddes med att företagen fick möjligheten att använda Nyckeltalsinstitutets index JÄMIX® för kartläggning, analys och jämförelse med andra företag och branscher. Kartläggningen gav varje företag underlag för målsättning och aktiviteter för året.

JÄMIX®



Kartläggningen av Womentor-företagen visar på ett antal styrkor:

- Tillsvidareanställning och heltidstjänst uppvisar ingen skillnad mellan kvinnor och män.
- Skillnad i antal uttagna föräldradagar är lägre än i svenskt arbetsliv.
- Flertalet företag når höga poäng på sitt jämställdhetsarbete.
- Skillnad i lång sjukfrånvaro lägre än i svenskt arbetsliv.



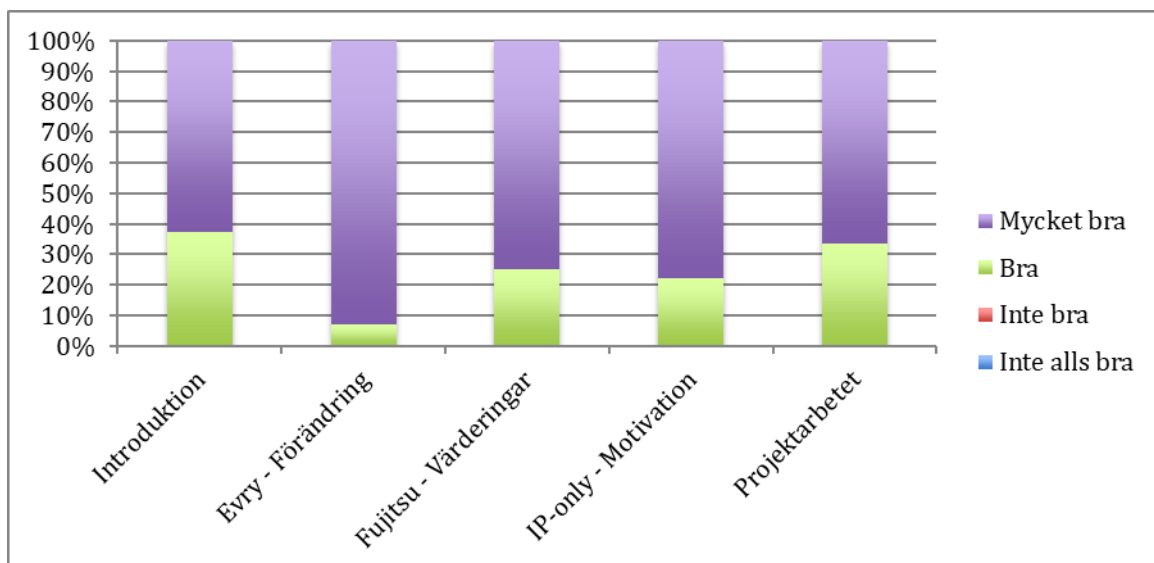
Kartläggningen visade också på fortsatta utmaningar att arbeta vidare med:

- Endast 6 av 16 ledningsgrupper är jämställda (40 – 60).
- Lönestrukturen är inte jämställd. Män har generellt högre löner än kvinnor vilket inte kan förklaras av chefsstrukturen.
- Kvinnor slutar i högre omfattning än män på ett sätt som vi inte ser i andra branscher.

Womentor – ledarskapsutveckling för framgångsrika chefer

För att kunna attrahera och behålla de bästa talangerna, kvinnor så väl som män, behövs förebilder. Branschen måste visa upp och kommunicera att det redan finns kompetenta kvinnor med intressanta arbeten. Därför får de medverkande företagen nominera en framgångsrik kvinnlig chef att delta i ett ledarutvecklingsprogram. De erbjuds ledarskapsutveckling, mentorskap samt ett professionellt nätverk samtidigt som de synliggörs som de förebilder de är.

Ledarutvecklingsprogrammet består av sex utbildningsdagar, mentorskap och ett projektarbete. Tre företag engageras särskilt som värdar för var sin träff. Det ger företagen möjlighet att presentera hur de arbetar och bidra med inspiration och goda exempel. Deltagarna har gett de gemensamma träffarna och projektarbetet höga betyg.





Företagsledningens engagemang – Diversity Managers (DM)

Varje företag har utsett en person från företagsledningen till Diversity Manager med uppdraget att engagera sig särskilt i förändringsarbetet. Alla DM har under året bjudits in till två workshops då alla deltagande företag ges tillfälle att få inspiration och insikter om jämställdhet samt att erbjuda en möjlighet till erfarenhetsutbyte. Under den första workshopen den 19 april delades goda exempel baserat på resultatet från J JÄMIX® - kartläggningen.

Några exempel är:

- Anlita rekryterare med fokus på kvinnor (IP-Only).
- Nå ungdomar via initiative “My Dream Now” och “Introduce a Girl to Engineering day” (IGEday) (Fujitsu)
- Rekrytera välutbildade och språkkunniga, kvinnliga utvecklare från Ukraina (Telia).

Olika förbättringsförslag definierades också under workshopen:

- Engagera mellancheferna i förändringsarbetet.
- Se till att processen för successionsplanering driver jämställdheten.
- Förankring i företagsledningen är avgörande. Utbildning och workshop behövs.
- Arbeta systematiskt med intern headhunting för att se till att kvinnor söker ledarjobben.

Den andra workshopen, den 23 november, leddes av Anna Wahl, professor i genus, organisation och ledning. Syftet med workshopen var att ge deltagarna kunskap, inspiration och praktiska verktyg för arbetet med att motarbeta exkludering och trakasserier. Under diskussionerna var det tydligt att deltagarna var ense om att det handlar om att ha en kontinuerlig dialog i hela organisationen och att ledningen anser att det är en viktig och prioriterad fråga.

Företagens DM konstaterade att IT&Telekomföretagen har en mycket viktig roll i branschens gemensamma utmaning och att Womentor har gett företagen ökad kunskap och verktyg för att mäta och arbeta systematiskt för ökad i jämställdhet och inkludering.