
Kartläggning

- Hur många är era kvinnliga chefer?
- På vilka befattningar sitter de?
- Hur ligger din avdelning till internt?
- Jämför med din egen bransch och andra branscher

Checklistor för benchmarking

Här kan du jämföra ditt företag med andra företag, ditt företag med andra företag i branschen och din avdelning med andra avdelningar inom företaget. Är ni bättre eller sämre? Varför är det så?

När ni räknar chefer så låt inte typiska mellanchefer som avdelningschef, kontorschef, etc ingå. Räkna istället andelen kvinnor respektive män som innehar dessa befattningar:

Chefer som bör ingå

vice vd, divisionschef, regionchef, affärsområdeschef, marknadschef, försäljningschef, finanschef, ekonomichef, forskningschef, konstruktionschef, teknisk chef, produktionschef, platschef, datachef, IT-chef, personalchef, informationschef, driftschef, reklambyråchef och hotellchef.

ANDELEN KVINNliga CHEFER I SVERIGE I ALLA PRIVATA FÖRETAG MED FLER ÄN 50 ANSTÄLLDA

Företagets siffror

	2002	2004	Min avd	Avd A	Avd B
Antal kvinnliga chefer	5 273	6 289			
Antal manliga chefer	19 775	21 794			

Analysen – har kvinnor och män lika chanser till avancemang i ert företag?

- **Rekryteringspolicy**
- **Karriärutveckling**
- **Avancemang**
- **Avhopp**

De flesta forskare menar att kvinnor sällan har samma chanser att göra karriär som män. Hur ser det ut i ditt företag? Styrs ni av fördomar eller av realiteter? Kapitlet innehåller aktuella forskningsresultat och praktisk metodik i att identifiera er egen rekryteringspolicy, hur karriärutveckling och avancemang ser ut för kvinnor - och hur många som slutar i förtid.

Kvinnor finns inte i samma utsträckning som män på höga positioner. Många menar att kvinnor sällan har samma chanser som män att göra karriär. De flesta organisationsforskare och feministiska forskare är tämligen eniga om att kvinnor möter andra hinder än män i sina karriärambitioner. De pekar på en mängd hinder kvinnor har att forcera som handlar om osynliga strukturer, om att kvinnor är osynliggjorda, att kvinnors kompetens inte syns eller om ren diskriminering. Andra menar att det är de manliga nätverken, grabbkulturen eller att manliga chefer genom sina val av aktiviteter i själva verket utesluter kvinnor – som då aldrig får någon chans.

Vissa menar att kvinnor har lägre ambitioner än män – och att det är därför som kvinnor inte återfinns på höga positioner. Senare forskning visar dock att välutbildade kvinnor i privata företag är precis lika intresserade av att göra karriär som männen.

Att ta reda på de faktiska möjligheterna för kvinnor att göra karriär i er

organisation är därför angeläget. Det gäller att ta reda på om kvinnor och män faktiskt erbjuds lika chanser till avancemang.

En amerikansk bank, Bank of Montreal, bestämde sig 1991 för att identifiera hinder för kvinnor att nå toppen som fanns inom banken och för att hitta strategier för att komma till rätta med dem. Bankens högsta ledning engagerade sig personligen i projektet. De deklarerade att de inte enbart ville ha teoretiska resonemang utan praktiska verktyg för att förändra situationen. När projektet startade utgjorde kvinnorna hela 75 % av arbetskraften, men innehade bara 9 % av de högsta chefsposterna. Arbetsgruppen startade med att djupintervjua 270 personer, skapade 11 fokusgrupper och gjorde en undersökning bland 500 tidigare chefer. Det mest betydelsefulla var dock den enkät de skickade ut till 15 000 kvinnor och män där de frågade vad de trodde det var som gjorde att kvinnor inte avancerade och den direkta frågan ”Vad vill du att banken ska göra för att hjälpa dig att avancera?” Svaret

Identifiera "high-potential women"

Urval av chefsämnen – personer lämpliga att träna till chefer

Välj ut personer som har dessa förmågor eller egenskaper. Se till att välja ut lika antal kvinnor som män och gärna även personer med annan bakgrund är svensk. Betygsätt själv de två översta kriterierna i en fyrgradig skala där 1 är lägst och 4 högst. Be 5 olika personer på arbetsplatsen att sedan bedöma övriga förmågor och egenskaper på samma sätt i en fyrgradig skala hos de tänkbara kandidater du valt ut. Fyll i genomsnittssiffrorna i rutorna nedan.

Välj ut den person/personer som i genomsnitt fått bäst betyg på alla kriterierna.

Förmågor/Egenskaper	Mäts med	Kvinna 1	Kvinna 2	Man 1	Man 2
God inlärningsförmåga	Utbildning/betyg				
Analytisk förmåga	Utbildning/betyg				
...t tänk	... + Fråga 5				