

EN UNDERSÖKNING FRÅN TJEJER KODAR 2020

RÖSTER FRÅN KVINNOR OCH ICKE- BINÄRA INOM IT

A group of five women are gathered in a modern office or co-working space. They are seated around a small round table and on the floor, all focused on their laptops. The woman on the left is pointing at her screen. The woman in the center is looking at her laptop. The woman on the right is also working on her laptop. The background shows large windows with a view of a city street and a car. The overall atmosphere is professional and collaborative.

**Vi har frågat 700+ kvinnor och
icke-binära för att göra IT- och
techbranschen ännu bättre**



INTRODUKTION

Nu gör vi branschen bättre

Vi gillar att jobba inom tech. Så pass mycket att vi under de senaste fem åren har introducerat tusentals personer till teknik och programmering genom kurser, event och föreläsningar. Tyvärr ser vi också brister och tydliga förbättringsområden för verksamma företag i branschen. Vi vet att vi tillsammans kan göra den här branschen ännu bättre, mer attraktiv och trevligare för alla.

Det är ingen nyhet att det är en stor brist på mångfald inom IT, där bland annat kvinnor och icke-binära är starkt underrepresenterade. Om vi kan göra branschen bättre och mer attraktiv för den målgruppen är vi övertygade om att den blir bättre för alla. Därför har vi frågat över 700 kvinnor och icke-binära om deras upplevelse.

Vi på Tjejer Kodar är ett av Sveriges största nätverk för kvinnor inom teknik och

programmering. Vi är inte Sveriges vassaste statistiker. Detta är åsikter från 700+ personer i vårt nätverk och det representerar därför inte hela Sveriges befolkning – vi vet det. Men det är en stor andel, sett till det totala antalet kvinnor och icke-binära inom tech.

Vi är helt övertygade om att detta är ett bra underlag för att du ska kunna göra ditt företag eller arbetsplats bättre.

***Lyssna på vad vi alla 700 har att säga
och hjälp oss att göra branschen bättre.
Nu kör vi!***

/Hälsningar Tjejer Kodar

Innehåll

VILKA SOM HAR DELTAGIT s. 5

Målgrupp s. 6-7

VAD VI LETAR EFTER HOS EN ARBETSGIVARE s. 8

Givande arbetsuppgifter är
viktigare för oss än jobbtitlar s. 9-10

Vi beskriver vad som är viktigt för oss s. 11-16

Checklista för rekrytering s. 17.

Få feedback från kvinnliga utvecklare s. 18

HUR VI VILL BLI ERSATTA FÖR VÅRT ARBETE s. 19

Hälften är missnöjda med sin lön s. 20

Vad tjänar vi? s. 21

VÅR UPPLEVELSE PÅ ARBETSPLATSEN s. 22

Vi upplever till stor del att vi ifrågasätts och att vår
expertis inte tas på allvar s. 23-24

Vi beskriver de utmaningar vi möter s. 25-29

Tre tips för att skapa en arbetsmiljö som bygger på
jämsställdhet s. 30-31

Checklistan för en arbetsplats där alla trivs s. 32

Gör något konkret för att fler kvinnor ska intressera sig
för tech s. 33

NU FÅR VI ALLA HJÄLPAS ÅT s. 34

OM TJEJER KODAR s. 35-40

Vi som har deltagit

Vi är över 700 kvinnor och icke-binära som har valt att göra vår röst hörd genom denna undersökning för att vi tillsammans ska kunna göra branschen bättre.

Majoriteten (71%) av de tillfrågade är verksamma inom IT- och techbranschen och hälften är mellan 25-35 år. Om man kortfattat ska beskriva de personer som deltagit är de till största del yrkesverksamma med 3-5 års erfarenhet och ett intresse för teknik och programmering. Enbart 20% anger att de är studenter, 4% egenföretagare och 4% arbetssökande.

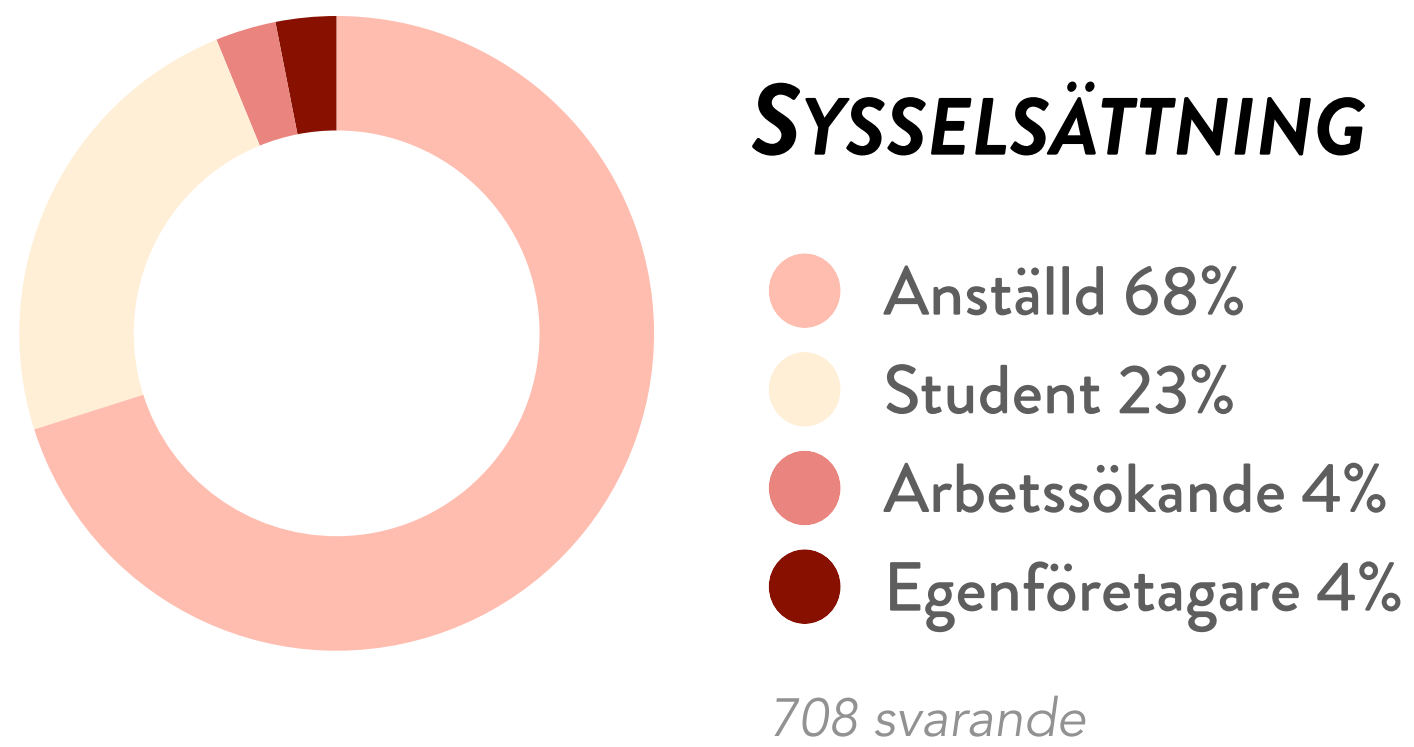
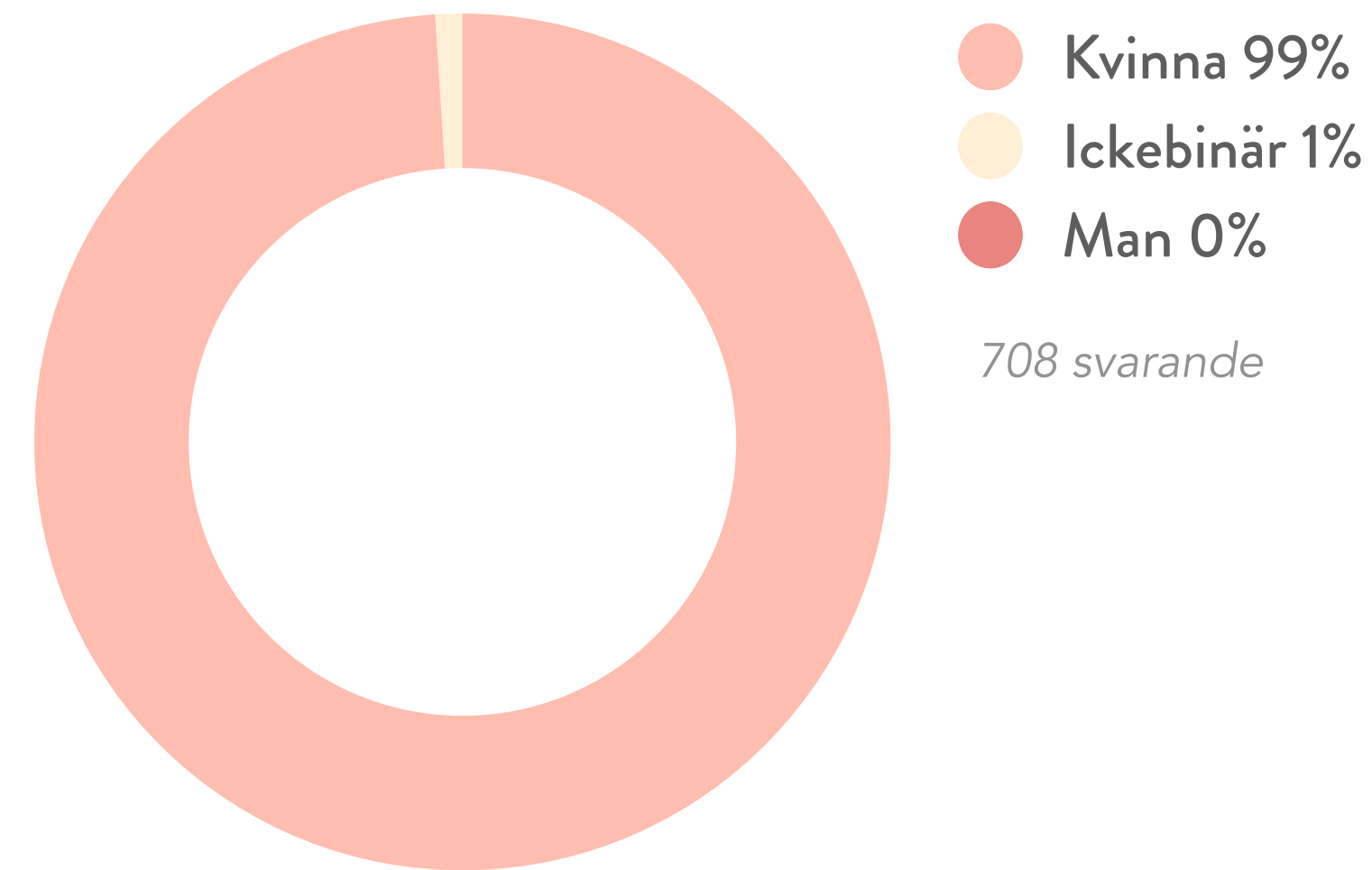
Hela 85% av de tillfrågade har en högre utbildning via antingen högskola, universitet eller yrkeshögskola. De allra flesta jobbar inom yrkesområdena teknik (ofta som ingenjör),

marknadsföring, försäljning, ekonomi, HR och administration.

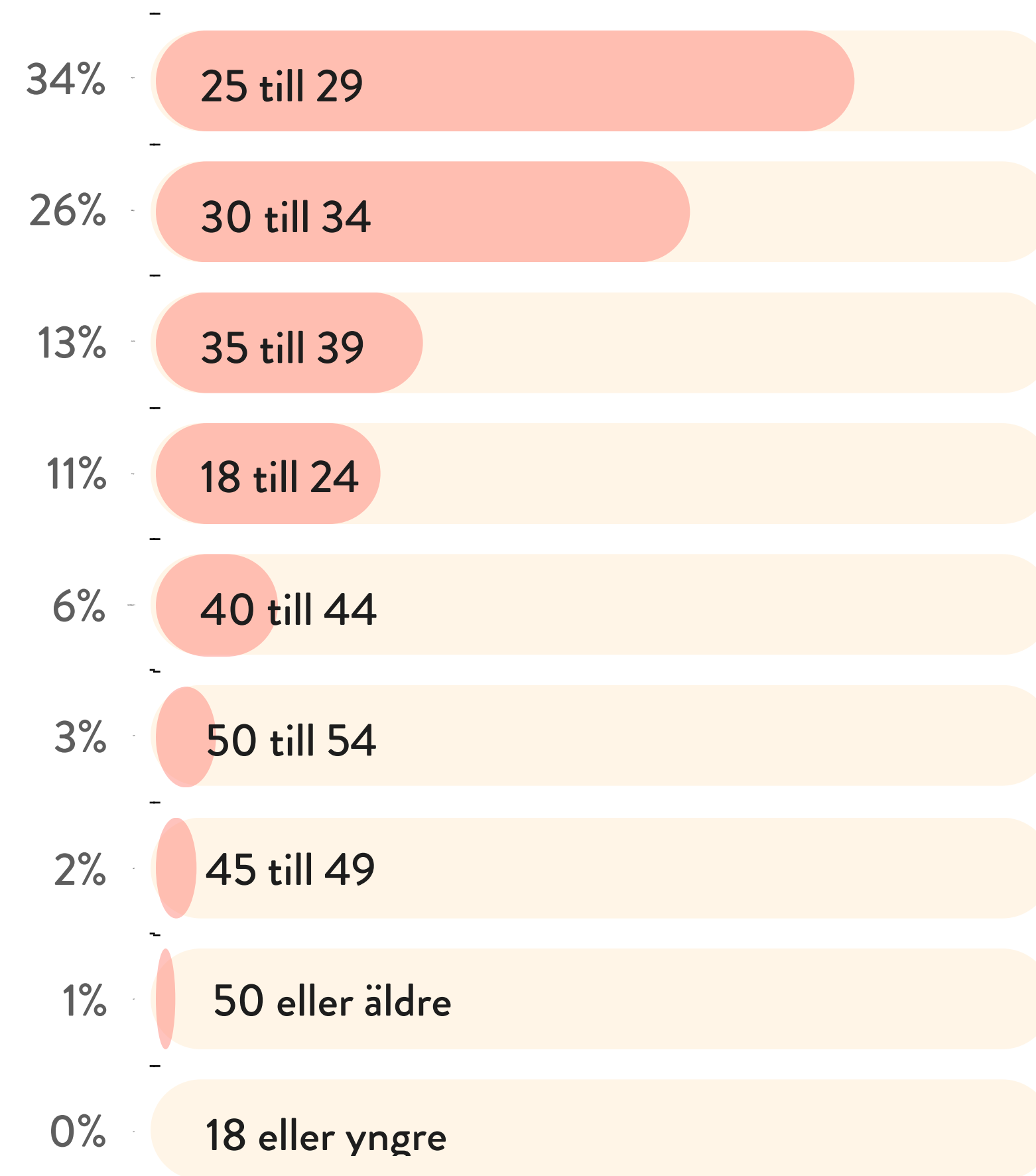
Undersökningen har främst spridits i Tjejer Kodars kanaler och är därför också en spegling av Tjejer Kodars nätverk. Vi på Tjejer Kodar är glada och stolta över att hela 89% ser väldigt positivt på programmering och programmeringsyrket. Något som dessutom är en ökning på 4 %-enheter från föregående år. En fin fjäder i hatten för vårt och många andras arbete med att göra teknik och programmering roligt och tillgängligt för alla.

MÅLGRUPP

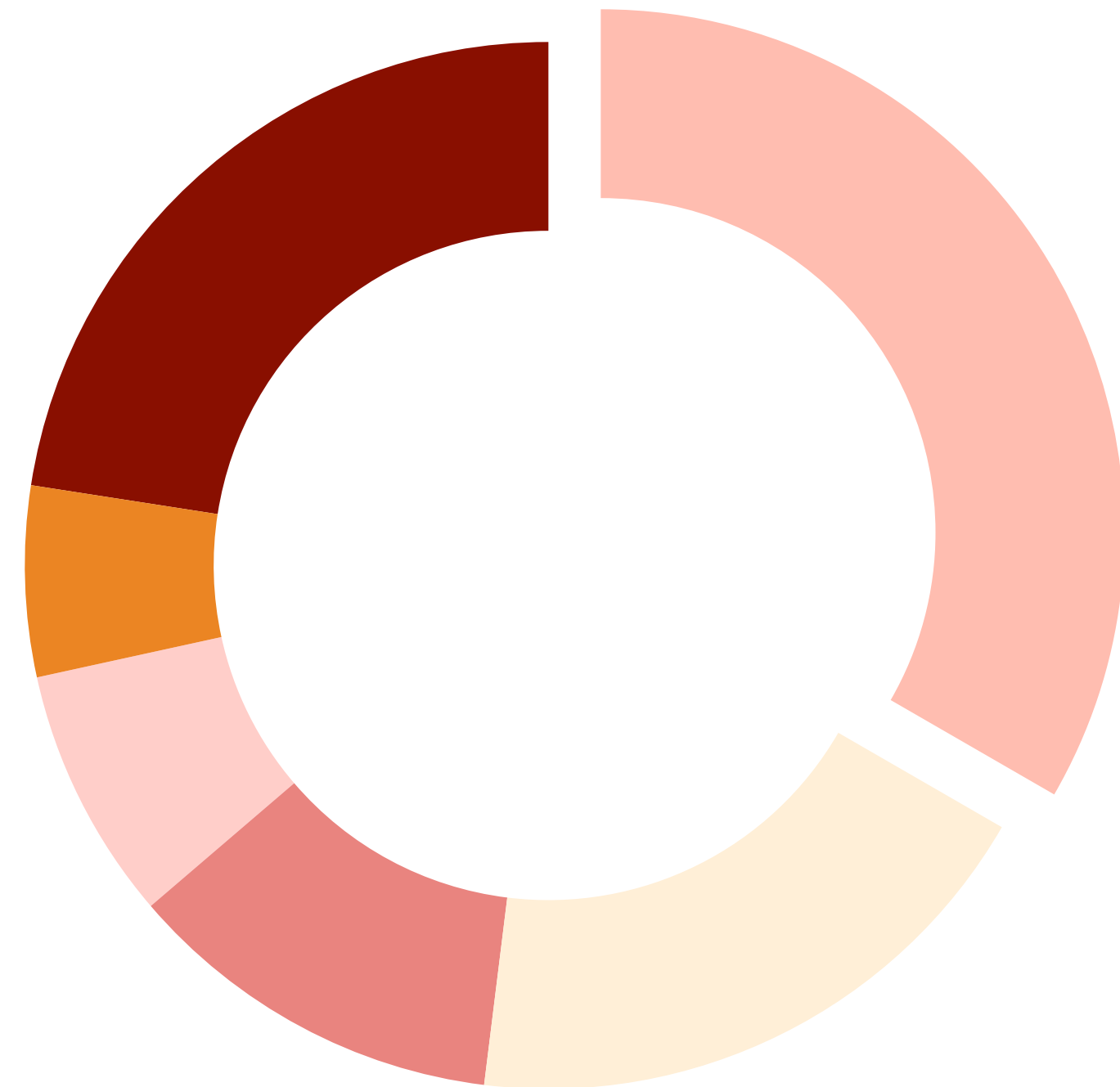
KÖN



ÅLDERSGRUPP 708 svarande



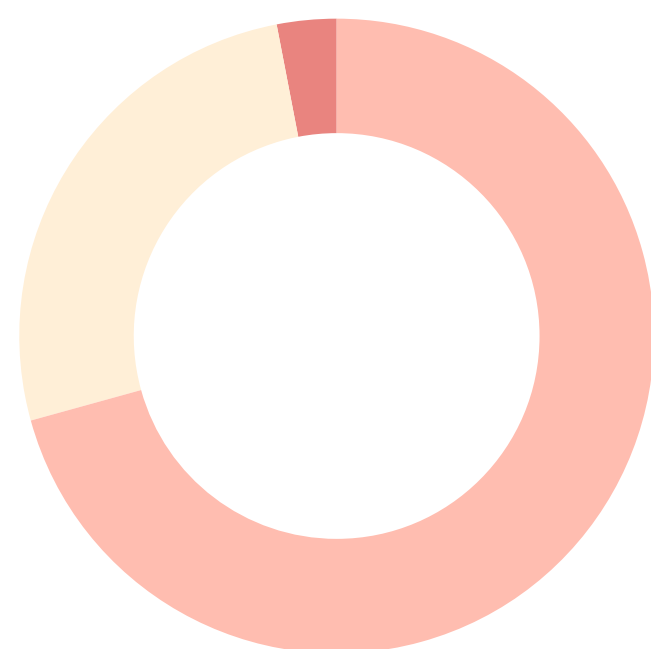
MÅLGRUPP



ARBETSOMRÅDE

- IT/Ingenjör/Teknik/Naturvetenskap 34%
- Marknadsföring/Försäljning 19%
- Ekonomi/HR/Administration/Juridik 12%
- Kultur/Media/Samhälle 8%
- Utbildning/Skola/Forskning 6%
- Övrigt 23%

516 svarande



ANDEL SOM JOBBAR PÅ FÖRETAG INOM TECH OCH IT

- Tech och IT 70%
- Annat 26%
- Vet ej 3%

516 svarande

UTBILDNINGSNIVÅ 708 svarande



OM REKRYTERINGSPROCESSEN OCH ROLLER

VAD VI LETAR EFTER HOS EN ARBETSGIVARE

Givande arbetsuppgifter är viktigare för oss än jobbtitlar

Utmanande och intressanta arbetsuppgifter är något av det viktigaste för majoriteten (58%) av oss när vi letar nytt jobb. Utöver givande arbetsuppgifter vill vi känna att arbetskulturen är tilltalande (40%) och många av oss värdesätter ett prestigelöst, öppet och inkluderande klimat. Även flexibilitet är något som fler än en tredjedel värderar högt, då vi vill känna en bra balans mellan arbete och fritid och uppskattar om det finns möjlighet att arbeta på distans (15%).

Däremot visar det sig att vi bryr oss mindre om själva jobbtiteln, enbart 1 person av 700+ har angett detta som viktigt när de söker jobb. Inte heller spelar kontorets geografiska position (10%), de som grundat bolaget (0%) eller företagets tillväxt (1%) någon större roll.

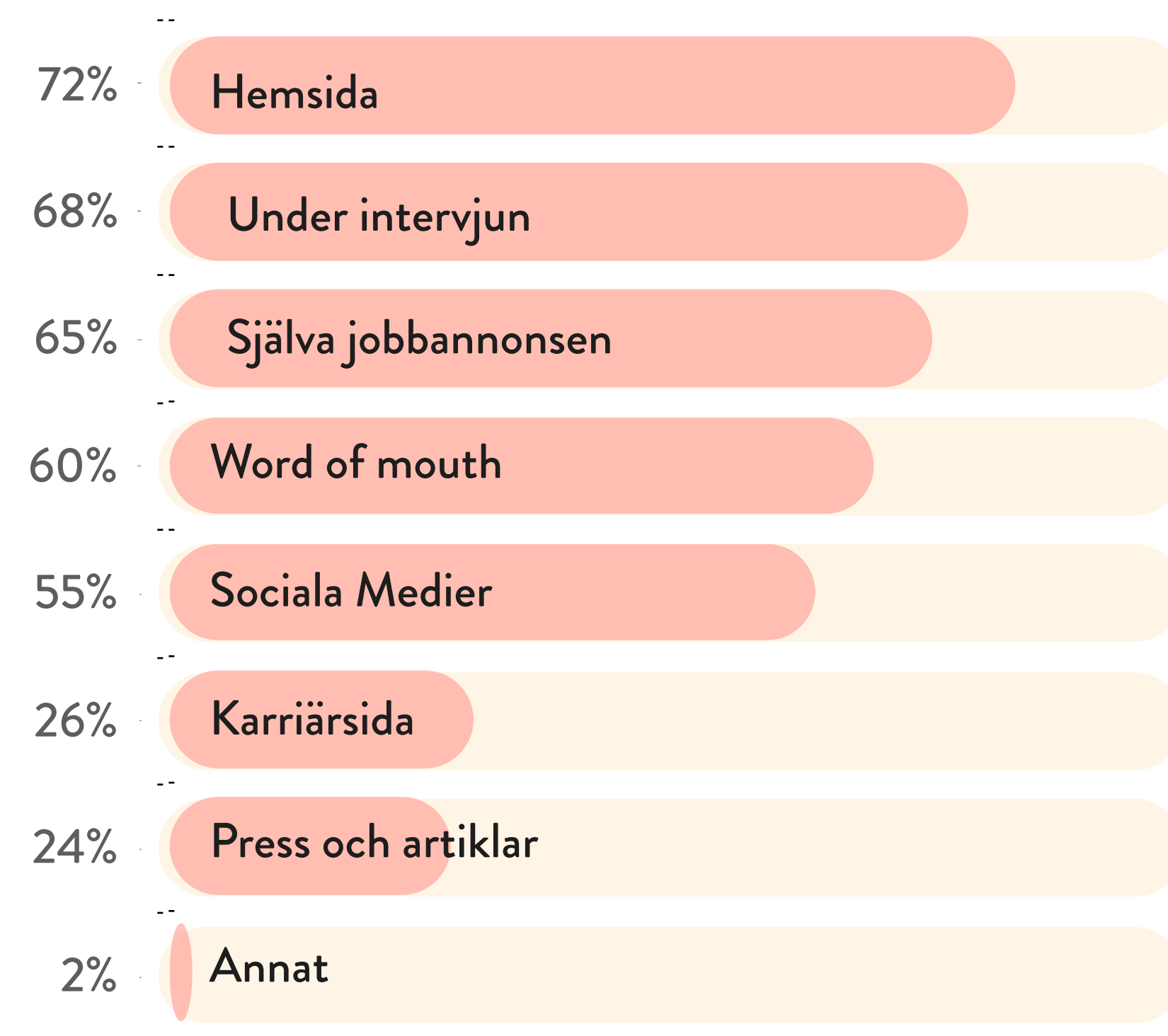
Andra viktiga faktorer när vi letar nytt jobb är en bra lön (36%) och trevliga, kompetenta kollegor (28%) och att företaget kan erbjuda en lärande miljö med möjlighet till utveckling, både vad gäller kompetens och karriär (18%).

För att skapa sig en bild av en ny potentiell arbetsplats använder majoriteten (72%) företagets hemsida i första hand, men också intrycket vi får vid intervjun och av intervjuaren spelar stor roll (67%). Vi ser också på själva jobbannonsen (64%) om den är tydlig och om det är en trovärdig arbetsbeskrivning. Fler än hälften nyttjar också vad som sägs om företaget på bland annat sociala medier för att ta reda på mer om arbetsplatsen.

VAD VI LETAR EFTER HOS EN ARBETSGIVARE

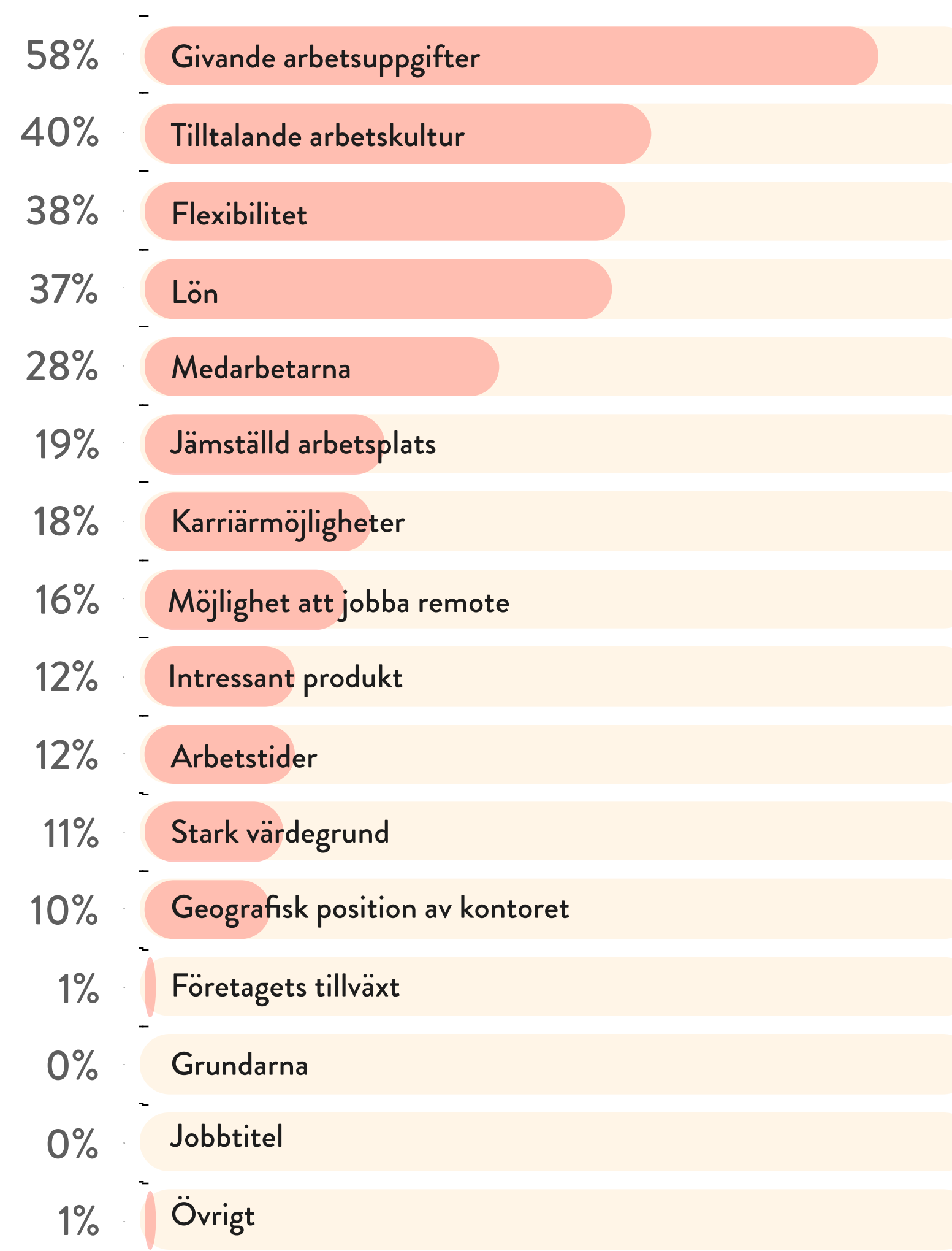
VILKA KANALER ANVÄNDER DU FÖR ATT UTVÄRDERA EN NY POTENTIELL ARBETSPLATS?

708 svarande. Alla svarande har fått välja fler alternativ.



VAD VÄRDERAR DU HÖGT NÄR DU LETAR NYTT JOBB?

708 svarande. Alla svarande har fått välja tre alternativ.





**När vi beskriver vad som
är viktigt för oss...**

VAD VI LETAR EFTER HOS EN ARBETSGIVARE

Arbetsuppgifter

Givande arbetsuppgifter är det som värderas högst vid jobbsökande. Vad är då givande arbetsuppgifter? Många letar efter ett arbete med utmanande, varierande och stimulerande arbetsuppgifter som skapar värde och gör nytta.

“Jag spenderar mycket tid på jobbet, så arbetsuppgifterna vill jag ska vara nyttiga för mig och andra, att de är användbara.”

“Arbetsuppgifterna måste låta intressanta och utmanande. Att arbetsuppgifterna är varierande är ett plus.”

“Jag tycker det är viktigt att arbetsuppgifterna är varierande och att det är tydligt hur de skapar värde. Lite fria tyglar är alltid bra men gärna med stöd från andra som jobbat där sen tidigare.”

VAD VI LETAR EFTER HOS EN ARBETSGIVARE

Utveckling

Många letar efter utvecklings- och karriärmöjligheter hos företagen. Det handlar både om möjlighet till personlig kompetensutveckling och att utvecklas karriärmässigt.

“Det är viktigt att arbetsgivaren erbjuder utbildning och vidareutveckling. Så att man kan växa i sin roll utan att byta arbetsplats”

“Det är viktigt att utvecklas i en ny riktning, ett steg vidare i karriären, inte nödvändigtvis uppåt.”

“Jobbet måste kunna leda mig vidare till nya karriärmöjligheter - antingen på arbetsplatsen eller att arbetet ger mig möjlighet att utveckla och använda mina kunskaper på ett sätt som förbereder för nästa steg i arbetslivet.”

VAD VI LETAR EFTER HOS EN ARBETSGIVARE

Prestigelöshet

En tilltalande arbetskultur är något många värderar högt vid jobbsökande. Prestigelöst, öppet, välkomnande och inkluderande är ord som kontinuerligt återkommer bland beskrivningarna av ett önskvärt klimat.

“Prestigelöshet ska vara en av stöttepelarna i arbetsplatskulturen. Det tror jag främjar teamwork.”

“Att det är ett välkomnande och öppet arbetsklimat där alla kan fråga frågor och hjälpa varandra.”

...att kulturen inte är sådan som kommer trycka ner mig för att jag är ung och tjej. Att kulturen andas "Nu testar vi nya saker" istället för "Så här har vi alltid gjort, jag vet bäst.”

VAD VI LETAR EFTER HOS EN ARBETSGIVARE

Flexibilitet

Flexibilitet värdesätts högt hos företag vid jobbsökande. Frihet under ansvar, flexibel arbetsplats och flexibla arbetstider tas upp i svaren. Även balans mellan arbete och fritid är ett återkommande svar.

“Flexibla arbetstider och att kunna jobba hemifrån.”

“...att det finns en flexibilitet att förena jobb och familj.”

“Fokus på "work-life balance" och t.ex. att ha tillgång till friskvårdstimme (träning på jobbtid).”

“Jag värderar frihet under ansvar och att man får förtroende från den/de man rapporterar till.”

VAD VI LETAR EFTER HOS EN ARBETSGIVARE

Jämställdhet och värderingar

I fritextsvaren beskriver många att en jämställd arbetsplats samt en stark värdegrund är något de letar efter hos företag. Flera tar upp att etik, miljö, hållbarhet och just jämställdhet bör vara en del av företagets värderingar.

“Företag med bra produkt, som bidrar till samhällsnytta. Företag med bra grundvärderingar som man kan lita sig tillbaka på i olika arbetssituationer. Företag där jag behandlas rättvist och inte särbehandlas på grund av att jag är kvinna.”

“Ett företag jag kan tro på och stå bakom moraliskt och etiskt.”

“Att det syns att de jobbar för en jämställdhet i branschen då jag tycker att många it-företag visar ett tydligt glapp där. Att de har en bra värdegrund och verkligen satsar helhjärtat.”

Checklista för rekrytering

Okej, vi vet nu att hemsidan, upplevelsen under intervjun och själva jobbannonsen spelar stor roll för att vi ska välja just din arbetsplats.

Låt oss nu checka av vad du bör fokusera på mer eller mindre under rekryteringsprocessen.

MER AV

- ✓ **Arbetsuppgifterna** och på vilket sätt de är givande för individen.
- ✓ **Arbetskulturen**, se till att ni har en inbjudande och prestigelös kultur och var tydlig med att beskriva den.
- ✓ **Flexibilitet** – hur flexibelt är arbetet egentligen? Det kanske t.o.m är värt att se över rollen och arbetssituationen för att kunna erbjuda högre flexibilitet.
- ✓ **Lönen**, lyft upp ett starkt löneerbjudande som får oss att bli mer än nöjda.
- ✓ Ett starkt och tydligt erbjudande kring **utvecklingsmöjligheter**.

- ✓ Beskriv era **värderingar** och **hur ni jobbar med jämställdhet**. Har ni inget aktivt jämställdhetsarbete? Börja bums!

MINDRE AV

- ✓ **Jobbtiteln**, själva titeln spelar mindre roll.
- ✓ **Kontoret** och dess geografiska placering.
- ✓ **Er "snabba tillväxt"**, tillväxtresa eller vilka grundare ni har.
- ✓ **Produkten**, vi värderar annat betydligt högre, så låt inte detta få ta för mycket plats.



TIPS FRÅN EXPERTEN

Tips för att skapa en bra upplevelse under rekryteringsprocessen

Vi pratar med en av Tjejer Kodars grundare Hanna Pettersson om hur man skapar en bra upplevelse under en rekrytering. Hon har en bakgrund som marknadschef för en rekryteringstjänst och mångårig erfarenhet av att hjälpa företag med employee branding.

Hej Hanna, vad är dina bästa tips för att skapa en bra upplevelse under en rekryteringsprocess?

Mitt kanske främsta tips är att sluta utgå från samma målgrupp som alltid. Eftersom män ofta är i större majoritet än kvinnor på en teknisk arbetsplats är det ofta dessa som får tycka till om innehåll på jobbannonser, synas mest på karriärssidor och bidra med kunskap till kravprofiler. Det är naturligt men det blir också lite fel. Här bör man som rekryterare tänka om och istället fråga den målgrupp som man helst vill nå med kommunikationen – vad letar de efter?

Testa annonsen på kvinnor och se hur de känner inför beskrivningen av rollen, kraven som ställs och den arbetsmiljö som beskrivs.

Om ni vill ha extern hjälp erbjuder vi på Tjejer Kodar, med hjälp av kvinnliga utvecklare i vårt nätverk, feedback på både annonser, karriärsidor och hemsidor. Vi gör tillsammans en analys som sen sammanfattas i en rapport för att göra ert erbjudandet bättre.

Vad är de vanligaste felen som företag gör under rekryteringsprocessen?

Det allra vanligaste är att man helt enkelt inte väljer att lyssna på feedback. Ofta trivs man själv på företaget och kan inte sätta sig in i hur en extern person uppfattar det. Man brukar anse att den beskrivning av arbetskulturen som förmedlas är sann och att man som kandidat får anpassa sig om man vill ha jobbet. Där tänker man helt fel om man vill rekrytera på dagens marknad.

TIPS FRÅN EXPERTEN

Arbetskulturen är jätteviktig och den kan man behöva justera om man vill bli fler på företaget. Kanske passar inte kulturen nu när ni är ett större företag och vill få större mångfald? Ni har säkert superkul när ni tillsammans spelar innebandy på onsdagar, men för en person som inte är sportigt lagt kan detta snarare ses som avskräckande. Om innebandy inte är viktigt för själva rollen eller beskriver arbetskulturen i stort lämna den hellre utanför.

En annan superviktig grej är intervjuer. Det är väldigt vanligt att alla som kandidaten möter i en process inte har samma bild av företaget eller rollen. Personligen möter vi ofta lilla gumman-attityder och en hel del härskartekniker i möten med rekryterare och chefer vilket får en att fundera kring hur en intervjusituation där kan se ut.

Även här är tipset att få feedback och framförallt lyssna på dom som väljer att inte gå vidare i en process. Kanske bör ni ta in någon extern som följer upp med dessa personer där de kan uttala sig mer frispråkigt. Det är förmodligen nyckeln för att nästa person istället ska tacka ja.

Få feedback från kvinnliga utvecklare

Kortfattat så ger 10-15 personer från Tjejer Kodars nätverk feedback på era jobbannonser, rekryteringssida och sociala kanaler utifrån ett färdigt analysmaterial. Detta sammanställs i en rapport med feedback och förslag till förbättringar. Ni blir ännu bättre och konkurrenskraftiga i er rekrytering.

Intresserad? Hör av dig till hello@tjejerkodar.se för kostnadsförslag.

OM LÖNER

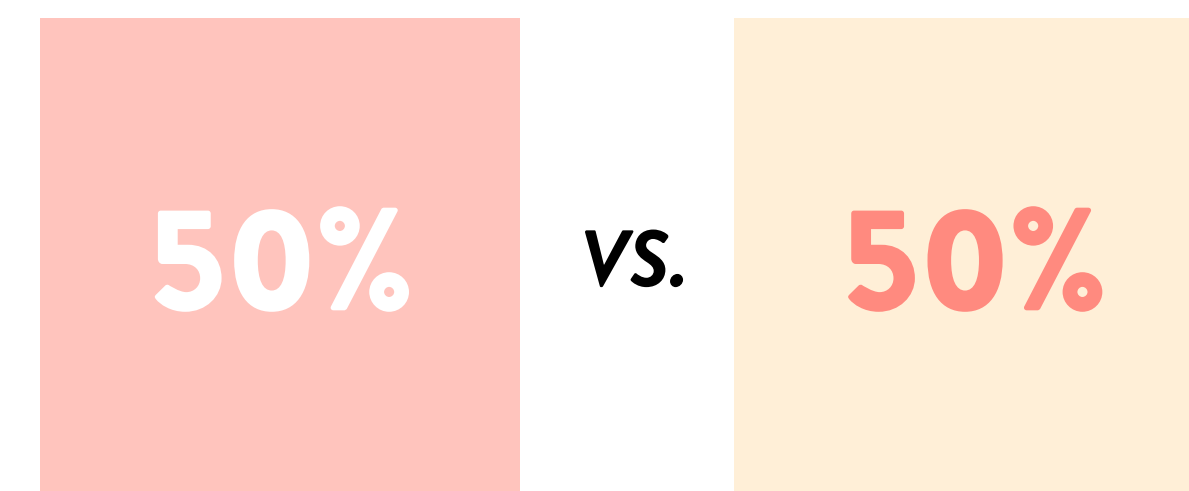
HUR VI VILL BLI ERSATTA FÖR VÅRT ARBETE

Hälften är missnöjda med sin lön

Tyvärr är många av oss missnöjda med våra löner, hälften av alla tillfrågade är missnöjda och andra hälften nöjda med sin lön. En för stor siffra missnöjda tycker vi.

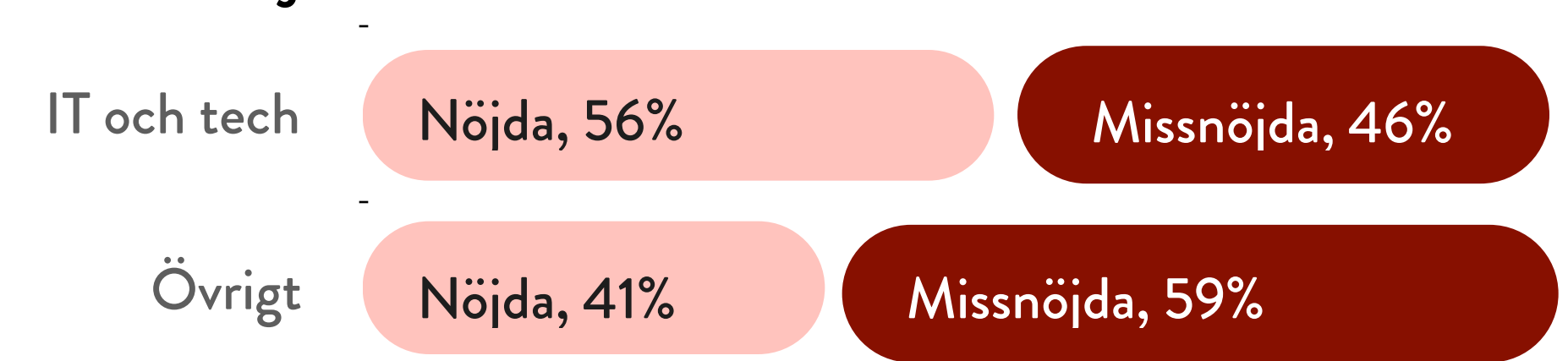
Om man jämför IT och tech med andra branscher, är det aningen bättre siffror inom tech. Bland IT och tech är det 46% som är missnöjda och inom andra branscher är hela 59% missnöjda. Oavsett bransch tycker vi på Tjejer Kodar att dessa siffror är alldeles för höga. Här finns en enorm potential för företag att bli bättre både på att spetsa sitt erbjudande och på att behålla sin personal.

38% av oss upplever att vi tjänar mindre än personer med motsatt kön i samma roll och en liknande andel (36%) upplever att de inte får lika möjligheter till befordringar.



Hälften av alla tillfrågade personer med anställning upplever att de är **missnöjda med sin lön** och den andra halvan är nöjda med sin lön. 604 svarande

Huruvida personer är nöjda med sin lön inom IT och tech jämfört med andra branscher



515 svarande

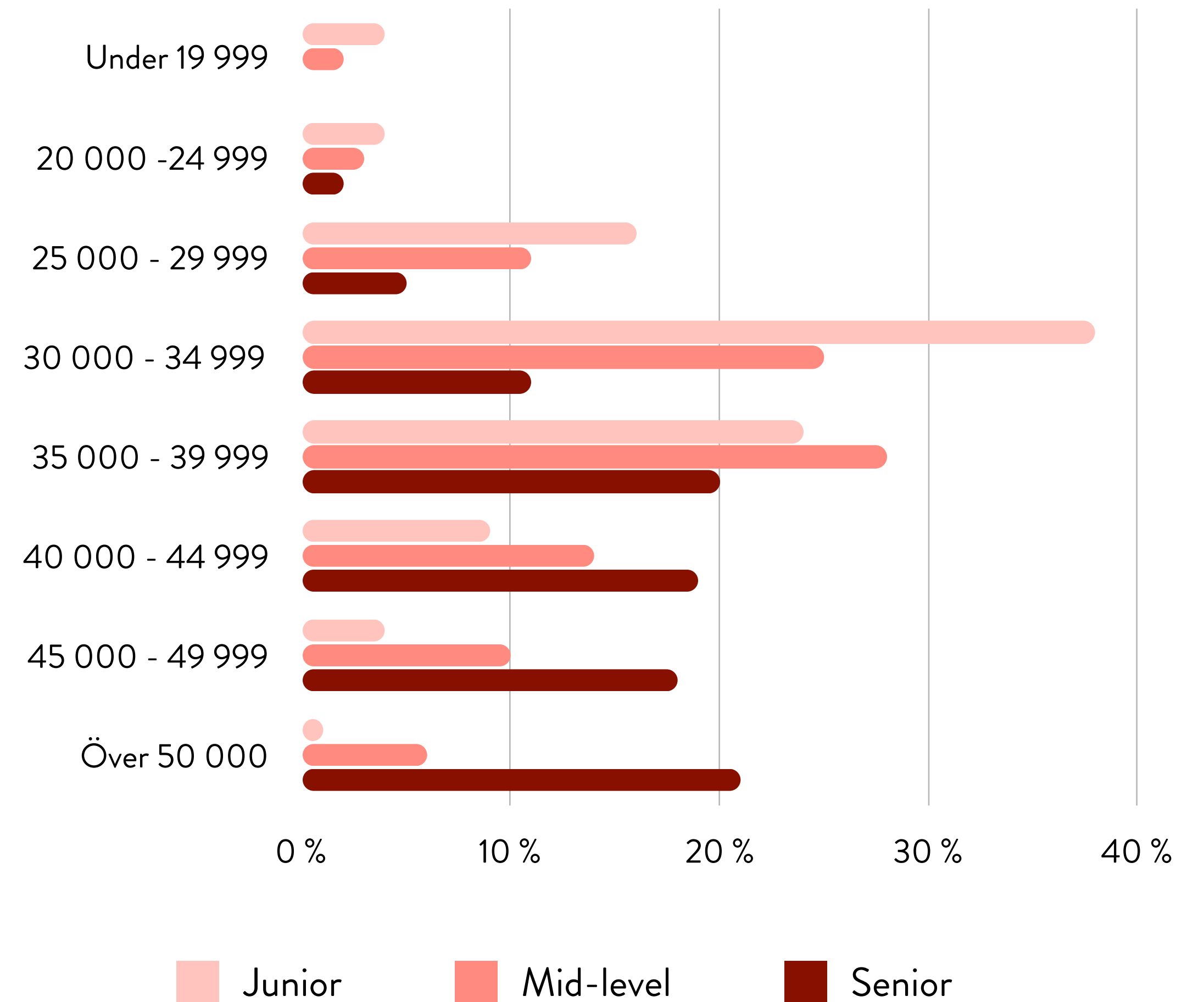
Vad tjänar vi?

Vi vet att urvalet i denna undersökning inte är tillräckligt för att ge en övergripande lönestatistik men det ger ändå en fingervisning kring lönerna för oss kvinnor och ickebinära inom tech. Det ska återigen understrykas att **hälften av alla tillfrågade är missnöjda med sin lön**. Så använd inte detta som underlag för att sätta löner – ge oss en högre lön som vi är nöjda med.

Personer på mer juniora positioner inom tech och IT har i snitt en lön på 30 - 34 999 SEK. När du har jobbat några år (3-4 år) har de flesta en lön på 35-39 999 SEK. När de är mer seniora (5+) år är det lite mer utspritt och vi tjänar mellan 35 000 SEK och ända upp till över 50 000 SEK. Där beror det självklart på roll och ansvar.

Det ska nämnas att bland de personer som jobbar i andra branscher är lönerna något lägre, snittet för en junior ligger på 25 000-24 999 SEK, mid-level 30-34 999 SEK.

LÖNER INOM IT OCH TECH



509 svarande

UPPLEVELSE, JÄMSTÄLLDHET OCH BEHANDLING

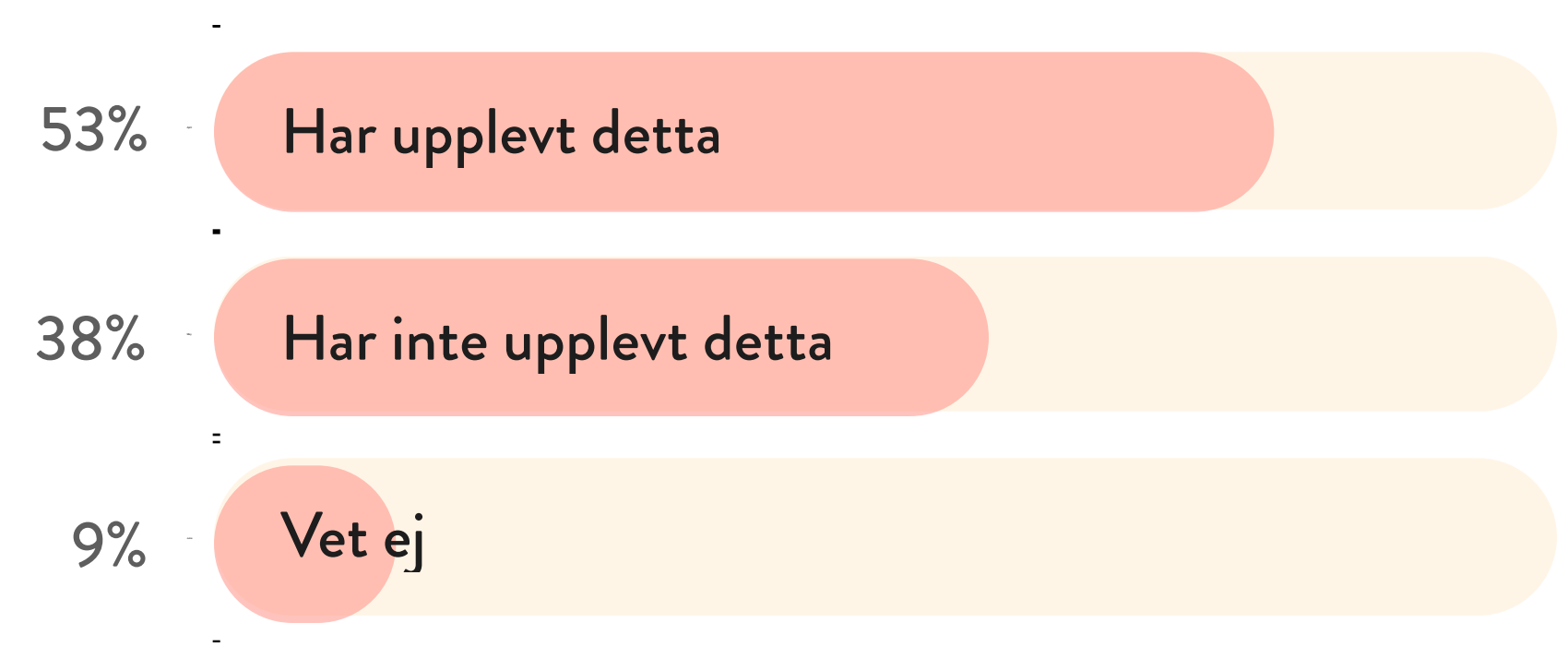
VÅR UPPLEVELSE PÅ ARBETSPLATSEN

Vi upplever till stor del att vi ifrågasätts och att vår expertis inte tas på allvar

En stor andel av oss, fler än hälften, har tyvärr upplevt att vår kunskap blivit ifrågasatt eller att vår expertis inte tagits på allvar jämför med hur kollegor av motsatt kön bemöts. En del tar också upp att ung ålder och mindre erfarenhet ofta medför att man inte blir tagen på allvar. Många beskriver att deras kunskap ofta används för utbildning och vägledning av andra men att den sen förmedlas som någon annans. På arbetsplatser möts vi också ofta av en förminskande "lilla gumman-attityd".

Trots detta upplever majoriteten (55%) av oss att vi har möjlighet att avancera på vår arbetsplats, men cirka en tredjedel (32%) av oss håller inte med och upplever att vår möjlighet är begränsad. Drygt hälften av oss (54%) upplever att vi har samma möjligheter som män att växa och ta plats på arbetsplatsen.

Har du någonsin upplevt att personer på din arbetsplats ifrågasätter din kunskap eller inte tar din expertis på allvar i högre grad än personer av motsatt kön?



UPPLEVELSEN PÅ ARBETSPLATSEN

Av oss som för närvarande är anställda, upplever fler än en fjärdedel (27%) att vi inte har samma möjligheter att växa på vår arbetsplats som de av motsatt kön. Fler än en tredjedel (34%) av oss upplever heller inte att vi får möjlighet att ta lika mycket plats på arbetsplatsen, och flera upplever just "att hävda sig i en mansdominerad bransch" som den största utmaningen karriärmässigt. Många av oss upplever också att det är fel personer som får möjlighet till befordringar och att dessa inte baseras på meriter. Knappt en tredjedel (33%) upplever att det är rätt personer som får möjlighet till befordringar.

De största utmaningarna vi ser i karriären är att få möjlighet och tid till utveckling samt att våga tro på vår egen förmåga i en mansdominerad bransch. Utöver detta ser många av oss en utmaning i att komma in i branschen, samt att hänga med i utvecklingen, då branschen är i konstant förändring.

INTRESSANTA ÅSIKTER

36%

Upplever att **fel personer** får möjlighet till befordringar och att dessa **inte baseras på meriter**.

33 % har en motsatt åsikt och 31% svarar vet ej.

38%

Upplever att de **inte tjänar lite mycket** som personer av motsatt kön i liknande position och roll.

25% har en motsatt åsikt och 38% svarar vet ej.

32%

Upplever att det **inte finns möjligheter att avancera** på sin arbetsplats.

55 % har en motsatt åsikt och 13% svarar vet ej.

34%

Upplever att de **inte får ta lika mycket plats** som personer av motsatt kön.

54 % har en motsatt åsikt och 11% svarar vet ej.

~604 svarande

A group of five women are gathered around a table in a meeting. In the foreground, a woman with blonde hair is laughing heartily, wearing a light blue button-down shirt. To her left, another woman with long blonde hair is seen from the side, wearing a white shirt with red trim. Behind them, a woman with glasses and dark hair is looking down at a blue marker in her hand, which is resting on a large sheet of white paper on the table. In the background, two more women are visible; one is holding a white cup. The setting appears to be a modern office or meeting room with large windows and blue curtains in the background.

**När vi beskriver de
utmaningar vi möter...**

UPPLEVELSEN PÅ ARBETSPLATSEN

Mansdominerad bransch

Många tar upp att det är en stor utmaning att branschen är mansdominerad. En del skriver att de upplever ett behov av att hävda sig, att behöva kämpa för att bli tagen på allvar och för att få möjlighet att avancera.

“Att som tjej ta plats i en mansdominerad bransch och få samma möjligheter.”

“Att lita på min egen förmåga. Den är ju redan under tillsyn som kvinna i denna bransch.”

“På grund av min unga ålder och mitt kön känns det som att jag inte finns med i potten för att göra karriär på min arbetsplats. Jag frågar om utbildningar och mera ansvar men den chansen får en annan man i min närhet. Många kommer till mig för utbildning, vägledning och sedan tar de min kunskap och förmedlar den som sin egen. De avancerar och jag står kvar.”

UPPLEVELSEN PÅ ARBETSPLATSEN

“Lilla gumman-attityd”

Många beskriver en tråkig attityd på arbetsplatsen där de inte blir lyssnade på och ofta möts av motstånd eller förminskande på grund av ålder, kön och mindre erfarenhet.

“Just nu är det svårast att hantera gruppen jag jobbar med (seniora utvecklare - män) som ung kvinna. Att känna att man har en plats och sammanhang, blir lyssnad på osv.”

“... Att jobba med människor som fortfarande ser på mig som om jag inte förstår programmering. Jag upplever att många inom det motsatta könet blir väldiga besserwissrar.”

“...Att bli tagen på allvar av äldre män, det är alltid de som ska 'sätta mig på plats'. Det är väldigt vanligt att jag möter en 'lilla gumman-attityd'.”

UPPLEVELSEN PÅ ARBETSPLATSEN

Tron på sin förmåga

Många tar upp bristande självförtroende/självkänsla som den största utmaningen i karriären. Att våga ta plats, tro på sin egen förmåga samt att komma över "imposter syndrome" är återkommande svar.

"Att tro på min egen förmåga och våga visa den, våga utveckla den, våga vara stolt över den."

"Känna mig trygg i mig själv och att jag klarar av lika mycket som alla andra programmeringsmässigt."

"Jag är nybörjare inom mitt fält, så en stor utmaning är att kunna utföra mitt arbete självständigt. En annan utmaning är att bygga upp mitt självförtroende i en bransch där jag känner att jag behöver bevisa att jag duger (mansdominerad bransch, jag är kvinna)."

UPPLEVELSEN PÅ ARBETSPLATSEN

Utveckling

En utmaning som många upplever är att få tid och möjlighet till utveckling. Många understryker hur viktigt utveckling är för att bibehålla motivationen, och flera tar upp att de vill ha möjlighet att utveckla spetskompetens.

“The biggest challenge is to develop new skills at the same time as working full time.”

“Att fortsätta lära mig saker och utveckla mig själv och min kunskap i min nuvarande roll, för att inte tröttna.”

“Att verkligen få utrymme och möjlighet att växa i situationer då jag främst förväntas leverera det jag redan kan och brukar göra. Svårt att gå mot att bli specialist, eftersom jag upplever mig vara lite låst i generalistrollen.”



TIPS FRÅN EXPERTEN

Tips för att skapa en arbetsmiljö som bygger på jämställdhet

Fotograf: Anna Åberg

Vi pratar med Pernilla Alexandersson, VD och grundare av AddGender, som i över 12 års tid har hjälpt företag skapa tillåtande arbetsplatser och hållbara affärsmodeller – en riktig expert på ämnet! Vi är nyfikna på vad företag och jag som medarbetare faktiskt kan göra åt saken.

Hej Pernilla, vad är dina tre bästa tips för att skapa en arbetsmiljö som möjliggör jämlika karriär- och utvecklingsmöjligheter?

1. Rannsaka era prioriteringar på företaget. FN säger att jämställdhet är ett av de viktigaste delmålen för att nå hållbarhet. Det finns en massa forskning som visar att jämställdhet är lönsamt i och med ökad trivsel och effektivitet. Varför är inte jämställdhet högre på agendan både externt och internt med denna fakta i bagaget?
2. Gör något! I punktinsatsen ligger hävstången. Att börja någonstans eller att

ta upp tråden igen om du tappat den. Det är ibland den gnistan som behövs för att hitta något att förbättra eller skapa engagemang!

Ta in någon extern. Utöver oss normingenjörer på Add Gender finns det en branschorganisation som heter Mångfaldsföretagarna där du kan efterlysa kompetens som matchar era behov.

3. Dessutom är det bra att ha en plan för arbetet, eller en grupp. Det blir inte minst ett sätt att målsätta och mäta - men också en ursäkt för att göra något. Ni måste ju nå målen i planen och aktivera gruppen!

Vad kan jag som medarbetare göra för att bidra till att alla medarbetare får synas och ta lika stor plats på arbetsplatsen?

Var stolt över de gånger du utmanar status quo i en inkluderande och jämlik riktning. Att du kommer med nya perspektiv och inte är

TIPS FRÅN EXPERTEN

en som köper allt som behöver förändras är positivt. Luta dig gärna in i samtalen med en nyfikenhet på dem som är tysta - ofta säger folk emot och så börjar man argumentera med just dem.

Men det kanske sitter många som är tysta och inte vågar vara lika modig som du? Hjälp dem istället för att ge uppmärksamhet till dem som försöker behålla sina gamla synsätt relevanta i ett desperat försök att göra inkludering irrelevant. Det är det långt ifrån.

Frågor som kan vara bra att ställa är: "Jag är nyfiken på vad du tycker om samtalet vi för här?" eller: "Har du något förslag på hur vi kan göra vår arbetsplats ännu bättre?". Följ upp arbetet och ledarskapet inom inkludering omtänksamt och bestämt. Mångfald och jämställdhet som tema ska inte skilja sig från andra affärsområden eller medarbetarfrågor.



Om AddGender

Add Gender AB är ett kluster av möjliggörare för normförändring och självorganiserande inkludering. Vi kallar oss normingenjörer. I över 12 år har vi skapat tillåtande arbetsplatser, starka varumärken och hållbara affärsmodeller inom alla sektorer. Våra motiverade och specialiserade normingenjörer är utrustade med en mängd olika erfarenheter och utbildningar inom alla mångfaldsområden.

TIPS TILL DIG SOM ARBETSGIVARE

Checklistan för en arbetsplats där alla trivs

Nu vet vi lite bättre vilka utmaningar kvinnor och icke-binära inom teknik möts av. Det är fantastisk information för att göra företag i branschen ännu bättre och skapa en bättre arbetsplats för alla.

MÄT

- ✓ **Sluta gissa.** Gör en anonym undersökning bland alla dina medarbetare där du undersöker hur dina medarbetare upplever sin situation.
- ✓ **Räkna** vilka som talar på möten och vilka som har höga positioner, löner och förmåner.

SYNLIGGÖR

- ✓ **Var transparent** med svaren från undersökningen så att personer inte känner sig ensamma med sin situation. Visa att ni nu tänker agera.
- ✓ **Var ligger era prioriteringar,** är jämställdhet någonting som får ta plats på ert företag?

AGERA

- ✓ **Skapa tydliga mål** och delmål för ditt företag tillsammans med dina medarbetade och följ upp löpande.
- ✓ **Inför strukturer** på möten och i teamen så att alla får tala och synas.
- ✓ **Inför en tydlig lönestrategi** som baseras på meriter och är lika för alla.
- ✓ Utgå alltid ifrån att alla **medarbetare besitter olika bakgrund och kompetens.** Använd det också som en del av ditt underlag i all utvärdering, rekrytering eller befodran.
- ✓ **Inför utbildningsbudget** eller tid för lärande på arbetstid för alla. Har ni redan en utbildningsbudget? Se till att alla vet att den existerar!

Nu får vi alla hjälpas åt

Det finns rum för förbättring – det kan vi alla enas om. Alla kan påverka på arbetsplatsen och nu uppmanar vi dig att hjälpa oss att förbättra dessa siffror. Gör vad du kan med de medel du har.

När vi gör samma mätning under nästa år vill vi se en klar förbättring. Kan du hjälpa oss med det?

// Tjejer Kodar

Rapporten sammanställd och utgiven av:

Tjejer Kodar 2020

Texter skrivna av:

Hanna Pettersson och Matilda Arvidsson

Validitet:

Baserat på antalet kvinnor inom IT- och techsektorn (28% IT & Telecomföretagen) 2019 ger rapporten en felmarginal på 4% i ett 95% konfidensintervall.

För frågor, tankar eller synpunkter: hello@tjejdkodar.se

OM TJEJER KODAR

A photograph of four women in a group, smiling and laughing. They are standing in front of a textured, light-colored wall. The woman on the far left is wearing a white t-shirt with a red 'TechFies' logo. The woman in the center is wearing a white t-shirt with a red 'TechFies' logo and white shorts. The woman on the far right is wearing a white t-shirt with a red 'TechFies' logo. The woman in the middle-right is wearing a red blazer over a white t-shirt. The text 'OM OSS' is overlaid in white, uppercase letters.

OM OSS

**Vi är ett av Sveriges största nätverk
för kvinnor intresserade av teknik
och programmering.**


Tjejer Kodar skapades i en vilja att förändra bilden på teknik, från något nördigt och svårt till roligt och tillgängligt.

För första gången marknadsfördes teknik som något för kvinnor – av kvinnor.

Vi har undervisat **över 5000 kvinnor** på populära kurser, föreläsningar och event med partners som iZettle, Tele2, Paradox Interactive, Svenska Spel, Schibsted, Ericsson mfl.

Teamet bakom Tjejer Kodar ligger också bakom Technigo som jobbar med karriärbytare och driver en intensivutbildning som utbildar juniora frontend-utvecklare. Technigo har 80% kvinnor på sina utbildningar och tidigare studenter jobbar idag på företag som Mojang, Dagens Nyheter, Comprënd, SeenThis och Sthlm Connection som frontend-utvecklare.



A large group of women are gathered in a room decorated with colorful bunting flags. Some women are seated at tables, while others are standing and talking. The atmosphere appears to be a social or networking event. The text is overlaid on the center of the image.

Bli Partner! *Gör något konkret
för att fler kvinnor ska utvecklas
inom programmering*

Aktiviteter som vi gör tillsammans med partners

- Event och föreläsningar.
- Onlinekurser.
- Programmeringsinspiration på sociala medier.
- Rekrytering.
- Jobbannonsering.
- Lokala kodklubbar.
- Årlig rapport.
- Feedback från professionella utvecklare.

Intresserad? Mejla hello@tjejdkodar.se för förslag.

**FÖR FRÅGOR,
SYNPUNKTER ELLER
FUNDERINGAR:
HELLO@TJEJERKODAR.SE**