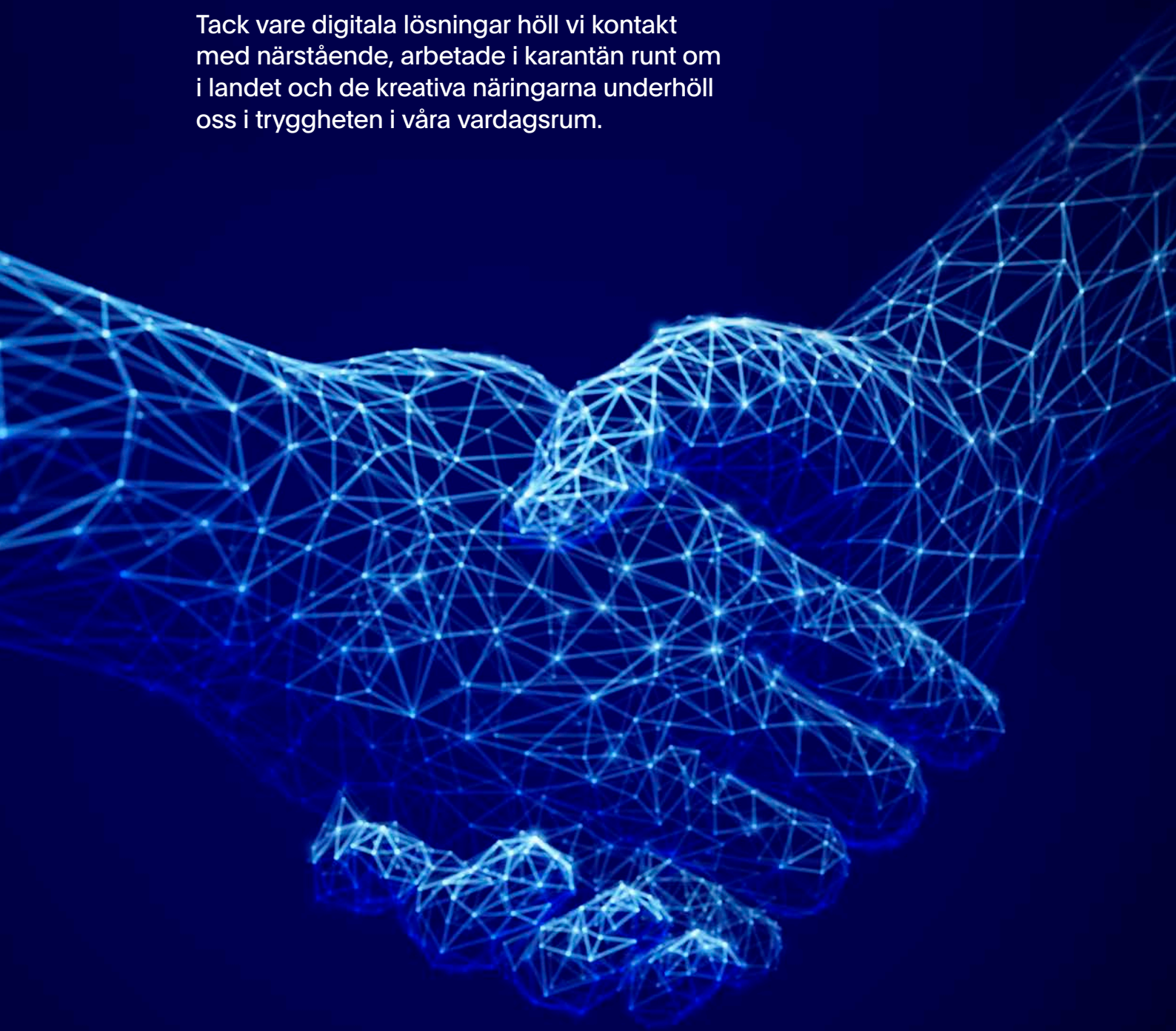


JÄMSTÄLLDHET INOM IT-BRANSCHEN MINSKAR KOMPETENSBRISTEN RAPPORT

AKAVIA

//

Tack vare digitala lösningar höll vi kontakt med närstående, arbetade i karantän runt om i landet och de kreativa näringarna underhöll oss i tryggheten i våra vardagsrum.



SAMMANFATTNING

Digitaliseringen av arbetsliv och privatliv accelererade under 2020, när videomöten och andra digitala lösningar för arbetslivet gick från undantag till regel.

Tack vare digitala lösningar höll vi kontakt med närstående, arbetade i karantän runt om i landet och de kreativa näringarna underhöll oss i tryggheten i våra vardagsrum. Till och med anrika Jokkmokks marknad ställde 2021 om och genomfördes i digital form med teknikens hjälp.

I spåren av digitaliseringen har it- och teknikbranschen en central roll som den bransch som utvecklar och tillhandahåller den infrastruktur som krävs för att möta behovet av omställning för medborgare, civilsamhälle, företag och offentlig sektor.

It-branschen har stor efterfrågan på kvalificerad personal. I en rapport från Almega IT&Telekomföretagen 2020 bedömer branschorganisationen att omkring 70 000 anställda behöver anställas i branschen fram till 2024. Behovet uttrycks även i SCBs Arbetskraftsbarometer där sex av tio arbetsgivare uppger att de kommer att lida brist på systemvetare och programmerare de kommande åren.

Samtidigt som behovet av kvalificerad arbetskraft är stor i it-branschen har branschen utmaningar vad gäller representativitet och mångfald. Trots att branschen växer ökar inte andelen kvinnor i branschen. It- och telekomföretagen varnar att andelen anställda kvinnor i medlemsföretagen minskar.

I den här rapporten har Akavia tagit del av ett flertal rapporter om läget i branschen i Sverige och USA. Gemensamt är att rapporterna visar på utmaningar i form av icke-inkluderande arbetsplatskultur, avsaknad av tid och möjlighet till utveckling, otydliga karriärvägar och okvalificerade arbetsuppgifter.

It-branschen har många goda skäl att prioritera jämställdhetsarbetet. När kvinnors kompetens tas tillvara i större utsträckning ökar också arbetsplatsens attraktivitet, vilket i sin tur underlättar kompetensförsörjningen. Ett systematiskt och aktivt arbete för att minska könsskillnaderna och öka jämställdheten kopplas också samman med ett ökat innovationsarbete, produktivitet och ökad lönsamhet.

En del av lösningen på kompetensbristen är ett aktivt arbete för jämställda arbetsplatser och arbetsgrupper, både för att behålla befintlig kompetens och för att konkurrera om de bästa talangerna i framtiden.

//

It- och telekomföretagen varnar att andelen anställda kvinnor i medlemsföretagen minskar.

INLEDNING

Akavia vill med denna rapport bidra till en diskussion om kvinnors möjligheter inom it-branschen och behovet av att gemensamt verka för att bibehålla och öka andelen kvinnor i branschen.

Vid sidan av globaliseringen har digitaliseringen haft betydande inverkan på den svenska samhällsutvecklingen från industrisamhälle till informations- och kunskapssamhälle. It- och teknikbranschen har i sammanhanget en central roll som den bransch som utvecklar och tillhandahåller den infrastruktur som krävs för att möta behovet av omställning hos företag och i offentlig sektor. Nästan alla företag är eller är på god väg att utvecklas till teknikföretag i någon form. Det kan handla om allt från att använda en digital betalningslösning i sin e-handel, använda en chatt-bot som första linjens kundtjänst, utveckla appar för att lösa biljett i kollektivtrafiken till att designa självkörande bilar. Alla företag, organisationer och myndigheter behöver använda sig av teknik och it i olika utsträckning. Digitaliseringen av arbetslivet accelererade inte minst under Coronapandemins utbrott våren 2020, då videomöten och andra digitala lösningar för distansarbete gick från undantag till regel.

It-branschens möjligheter att tillhandahålla spetskompetens och vara i framkant är en grundförutsättning för att andra yrken och branscher ska klara den omställning som kommer att krävas för att möta samtida och framtida behov i vår vardag och vårt arbetsliv. Almega IT&Telekomföretagen flaggade i december 2020 för en brist på omkring 70 000 utbildade utvecklare, projektledare, it-arkitekter, testare, systemförvaltare, infrastrukture experter och digitala ledare för att nämna några professioner fram till år 2024. IT&Telekomföretagen varnar också för att andelen anställda kvinnor i medlemsföretagen minskar. På samma gång brottas alltså it-branschen med brist på kompetens och representativitet. För en bransch som är och kommer vara en avgörande aktör i framtida samhällsutveckling är frågan om representativitet central. Konkurrenskraft och produktivitet kräver rätt kompetens på rätt plats för att klara av att utveckla framtida tjänster, möta samhällets utmaningar och förstå kundernas behov.

I flertalet undersökningar, både i Sverige och internationellt, anser kvinnliga medarbetare i it-branschen att arbetsmiljön, mansdominans på arbetsplatsen och avsaknad av möjlighet till utveckling är stora utmaningar i deras arbetsliv och viktiga orsaker till att de söker sig från branschen eller till andra typer av roller. Som akademikerförbund är det oroande om kvinnor i it-branschen inte har samma utväxling av sin utbildning som sina manliga kollegor. För en bransch som är central för omställning och framtida samhällsutveckling riskerar samhället och näringslivet i förlängningen ett arbetslivs- och demokratiproblem om de anställda i it-branschen inte speglar samhällsstrukturerna.

Varför lyckas inte it-branschen öka andelen kvinnor i tekniska roller? Mycket tyder på att arbetsplatskulturen och den organisatoriska arbetsmiljön är en återkommande utmaning för kvinnor i it-branschen och i den här rapporten redogör vi för våra förslag till åtgärder.

”

Nästan alla företag är eller är på god väg att utvecklas till teknikföretag i någon form.



//

Varför lyckas inte it-branschen öka andelen kvinnor i tekniska roller?

OM AKAVIA

Akavia organiserar it-akademiker, det vill säga studenter och yrkesverksamma med minst treåriga it-relaterade utbildningar, däribland data- och systemvetenskap, informatik, och kombinationen ekonomi/it. Vanligast är en kandidatutbildning, följt av magister- respektive mastersexamen.

Andelen kvinnor bland yrkesverksamma it-akademiker är 36 procent. Andelen kvinnliga studentmedlemmar är 34 procent. Majoriteten av Akavias medlemmar inom it återfinns i den privata sektorn (68,5 procent), följt av statlig sektor (22,5 procent) och kommunal sektor (nio procent). Omkring 31 procent av Akavias it-akademiker jobbar inom it-branschen.

IT-BRANSCHEN

It-branschen består av företag inriktade på framtagande, utveckling och produktion av digital hårdvara, mjukvara och tjänster, till exempel utveckling och utgivning av dataspel, tillhandahållande av telekommunikationer, utformning och underhåll av datasystem och programvaror och drift av datasystem och dataanläggningar (SCB).

It-branschen som helhet är stor och växer. Enligt SCB exporterade Sverige under 2019 tele,- data- och informationstjänster för 137 miljarder kronor och år 2018 omsatte IKT-branschen (informations- och kommunikationsteknik) drygt 730 miljarder kronor samt sysselsatte nästan 199 000 personer. It-branschen särskiljer sig från många andra branscher genom att den i mycket hög utsträckning producerar och tillhandahåller teknik och kompetens som är helt nödvändig för att andra delar av näringslivet och offentlig sektor ska kunna arbeta effektivt och förbättra produktiviteten.

Sveriges regering har ett högt mål med digitaliseringspolitiken – Sverige ska vara bäst i världen på att ta vara på digitaliseringsmöjligheterna. Regeringen vill med digitalisering av den offentliga förvaltningen uppnå en enklare vardag för medborgare, en öppnare förvaltning som stöder innovation och delaktighet, samt uppnå högre kvalitet och effektivitet i verksamheten.

Sverige är också på god väg vad gäller digitalisering av samhället. It- och digitala tjänster har stor påverkan på privat- och arbetsliv. Många använder nästan dagligen någon form av digital tjänst, antingen för att hålla kontakt med närstående, arbeta eller hantera myndighetsärenden. I rapporten "Svenskarna och Internet" (2019) uppger sju av tio svenskar att de använder digitala samhällstjänster i någon form, exempelvis i kollektivtrafiken, sjukvården eller myndigheter som Skatteverket eller Försäkringskassan. Tydligt är också att det finns skillnader i användandet av digitala tjänster, exempelvis använder män i större utsträckning digitala tjänster kopplade till ekonomi, medan kvinnor använder sjukvårdsrelaterade tjänster i större utsträckning.

Även i näringslivet har it en central roll. Enligt SCBs information för 2019 uppgick företagens investeringar i data- och telekommunikationsutrustning samt mjukvara till 72,4 miljarder kronor. 70 procent av de totala utgifterna och investeringarna i hård- och mjukvara stod företag med 250 anställda eller fler för. Utgifterna för it-tjänster uppgick till 69 miljarder kronor. Elva procent av Sveriges företag hade personal som utvecklade mjukvara och inom IKT-sektorn var andelen 60 procent.

Informations- och kommunikationsbranschen omfattar SNI-koderna 26.1–26.4, 26.8, 46.5, 58.2, 61–62, 63.1, 95.1. SSSYK: 2173, 2511–2516, 2519.

”

Sverige ska vara bäst i världen på att ta vara på digitaliseringsmöjligheterna.

KOMPETENSBRIST I IT-BRANSCHEN

Behovet av kompetens i branschen är stort och växande. I slutet av 2020 uppskattade branschorganisationen IT&Telekomföretagen att omkring 70 000 utvecklare, projektledare, it-arkitekter, testare, systemförvaltare, infrastrukturexperter och digitala ledare som exempel på professioner behöver anställas fram till 2024 för att möta behovet i branschen.

I rapporten "It-kompetensbristen" (2017) poängteras att medlemsföretagen främst efterfrågar personal med eftergymnasial utbildning inom det tekniska området. Det räcker däremot inte att bara kunna knacka kod då den digitala tekniken i allt större utsträckning har betydelse för hela samhället.

I en senare rapport från 2020 förtydligar IT&Telekomföretagen behovet av personal med teknisk kompetens i kombination med användar- och affärsfokus. Användare av program, applikationer och mjukvaror ställer krav på användarvänlighet, säkerhet och flexibilitet, vilket kräver en stor bredd av kompetens och erfarenheter av mer personlig karaktär i de team som utvecklar och testar produkten. De klassiska gränserna mellan teknik, samhällsvetenskap och humaniora blir alltmer otydliga.

I SCBs Arbetskraftsbarometer för 2020 uppskattar sex av tio arbetsgivare ett ökat behov av att anställa systemvetare och programmerare de närmaste åren. Drygt fyra av tio arbetsgivare upplever brist på nyexaminerade inom systemvetenskap och programmering. Knappt hälften anger att det råder balans mellan tillgång och efterfrågan på nyexaminerade. När det gäller tillgången på yrkeserfarna systemvetare och it-akademiker är bristen ännu större. Fler än sex av tio arbetsgivare i Arbetskraftsbarometern 2020 uppger brist på yrkeserfarna systemvetare och programmerare.

Även Arbetsförmedlingen gör bedömningen i sin prognos "Yrkeskompassen" februari 2020 att möjligheterna till jobb är mycket goda på såväl ett som fem års sikt vad gäller roller inom utveckling, analys, arkitektur, förvaltning och testning.

Juseks arbetsmarknadsundersökning från år 2019 visar också att arbetsmarknaden för it-akademiker är god och att det finns en hög efterfrågan på nyexaminerade. Bland de system- och datavetare i undersökningen som tog examen under läsåret 2017/2018, fick drygt hälften av it-akademikerna kvalificerat jobb redan innan avslutad utbildning. Tre månader efter examen hade drygt åtta av tio kvalificerat arbete.

Tillväxtverket har konstaterat att i ett litet exportberoendeland som Sverige är brist på human-kapital ett av de största tillväxthindren. Även IT&Telekomföretagens medlemsföretag har flaggat för att de behöver tacka nej till uppdrag på grund av att de saknar medarbetare med rätt kompetens.

SCB bedömer i november 2020 att företag, framförallt med 250 anställda eller fler, har stora svårigheter att rekrytera it-specialister. Främst på grund av bristen på sökande till utlysta tjänster. Nästan åtta av tio företag med minst 250 anställda har svårt att hitta personal, vilket är en ökning med fyra procentenheter från 2019.

”

Behovet av kompetens
i branschen är stort
och växande.



KÖNSFÖRDELNING I IT-BRANSCHEN

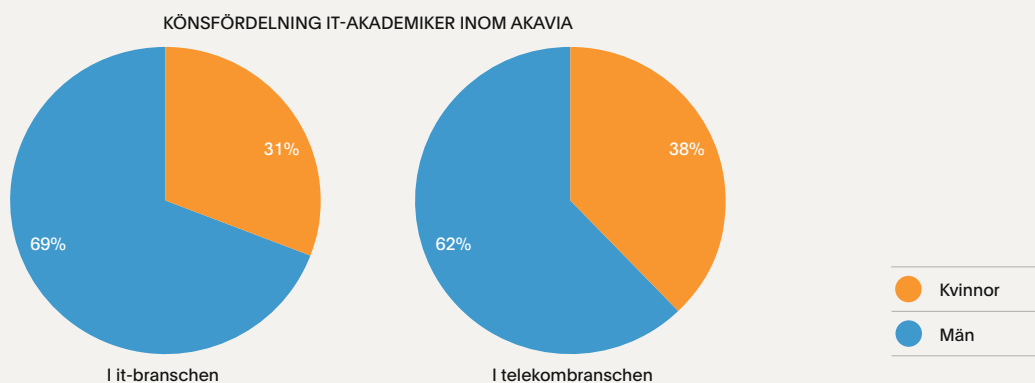
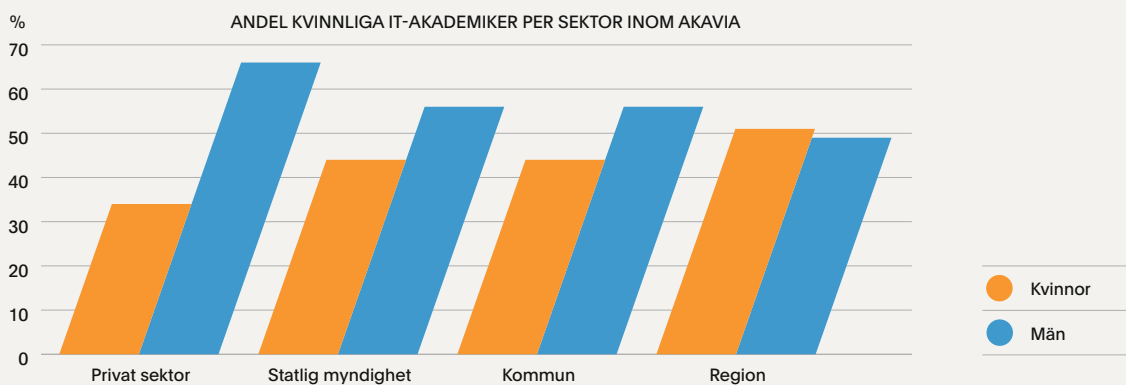
SCBs data i Yrkesregistret visar att mellan 2014 och 2018 ökade antalet anställda med en it-relaterad yrkesroll på hela arbetsmarknaden med 28 procent.

Antalet kvinnor med en it-relaterad yrkesroll ökade med 29 procent. Andelen kvinnor med en it-relaterad yrkesroll på hela arbetsmarknaden ökar dessvärre blygsamt, från 22,2 procent till 22,4 procent.

Yrkesregistret visar att i informations- och kommunikationsverksamhet ökade antalet anställda med en it-relaterad yrkesroll mellan 2014 och 2018 med 34 procent. Antalet kvinnor med it-relaterad yrkesroll ökade med 36 procent. Detta innebär dessvärre inte en ökad andel kvinnor i branschen. Andelen kvinnor med it-relaterad yrkesroll förändras marginellt, från 18 procent till 18,4 procent.

Statistik på könsfördelningen på anställda bland it-och telekomföretagens medlemmar med fler än tio anställda visar att mellan år 2014 och år 2019 ligger andelen kvinnor stadigt mellan 28 och 29 procent.

Även bland Akavias medlemmar ser vi en stor skillnad på könsfördelningen bland it-akademiker inom de olika sektorerna.



”

Vilka områden är av vikt vid val av arbetsgivare?



MEDARBETARES FÖRVÄNTNINGAR PÅ ARBETSGIVAREN

Flertalet rapporter de senaste åren har belyst vilka faktorer som är av vikt för att trivas på sin arbetsplats.

I en arbetsmiljöenkät som Jusek genomförde 2019 bland medlemmarna med en it-relaterad utbildning drogs slutsatsen att sex faktorer var särskilt centrala för att förbättra välbefinnandet i arbetet hos gruppen som helhet:

- Möjlighet att lära nytt i arbetet
- Tid för återhämtning efter arbetsintensiva perioder
- Effektivt bedriven verksamhet
- Inflytande över arbetsuppgifter
- Löpande stöd från närmaste chef
- Skälig lön som speglar arbetsuppgifterna

Även i undersökningar från organisationen Tjejer kodar, så väl som Academic Works "Young Professional Academic Index" skattas personlig och karriärmässig utveckling, flexibilitet, worklife-balance, givande arbetsuppgifter, ledarskap, lön och förmåner högt.

I de två senare undersökningarna tillkommer även två områden av vikt vid val av arbetsgivare: Bra arbetsmiljö och företagets värderingar samt arbetsplatskultur, där jämställdhet, mångfald och hållbarhet särskilt poängteras hos Academic Work.

KVINNLIGA RÖSTER OM IT-BRANSCHEN

UTMANINGAR MED ARBETSPLATSKULTUREN

Arbetsplatskulturen återkommer i flera rapporter som en utmaning för kvinnor i it-branschen. Nätverket Tjejer kodar har i rapporten "Röster från kvinnor och icke-binära inom IT 2020" ställt frågor till sitt nätverk av kvinnor och icke-binära om deras upplevelse av it- och techbranschen. I rapporten framgår det att mer än hälften av respondenterna upplever att deras kunskap ifrågasätts och att kvinnors expertis inte tas på allvar i samma utsträckning som kollegor av motsatt kön. Många beskriver en upplevelse av tråkiga attityder på arbetsplatsen, där de inte känner sig lyssnade på eller möts av motstånd alternativt blir förminskade på grund av kön, ålder eller erfarenhet. Flera uppger också att de upplever en bristande tro på sin förmåga och avsaknad av tid för utveckling. En av fyra kvinnor (27 procent) med en anställning upplever att de inte har samma möjligheter att växa på sin arbetsplats som sina manliga kollegor. Fler än en tredjedel (34 procent) uppger att de har mindre möjligheter än männen att ta plats på sin arbetsplats. Att "hävda sig i en mansdominerad bransch" beskrivs som den största karriärmässiga utmaningen.

Liknande upplevelser framkommer i rapporten "Resetting tech culture" av Accenture och organisationen Girls who code som analyserat it- och techbranschen i USA. I rapporten konstateras att kvinnor lämnar roller inom it och tech i 45 procent större utsträckning än män. Hälften av alla kvinnor som axlar en it-roll i USA har lämnat branschen innan de fyller 35 år. Som jämförelse byter omkring 20 procent av kvinnorna bransch i andra typer av branscher. Bland de kvinnor som lämnar den amerikanska it-branschen är den främsta anledningen en icke-inkluderande arbetsplatskultur. Nästan fyra av tio (37 procent) uppger det som främsta anledning för att lämna sin arbetsplats, följt av missnöje med sin roll (31 procent), annan roll utanför it (22 procent) och avsaknad av mångfald på arbetsplatsen (10 procent). Accenture drar slutsatsen att arbetsplatskulturen är central för företagets förmåga att behålla kvinnliga medarbetare i tekniska roller.

OTYDLIGA KARRIÄRVÄGAR OCH OKVALIFICERADE ARBETSUPPGIFTER

Interna rekryteringar och befordringar återkommer som ett område med stora utmaningar. Fler än en tredjedel (36 procent) av respondenterna i rapporten från Tjejer kodar uppfattar att befordringar inte baseras på formella meriter och 32 procent upplever sig ha små möjligheter att avancera på sin arbetsplats. En stor utmaning som respondenterna upplever är att få tid och möjlighet till utveckling i sin yrkesroll. Liknande uppgifter går att utläsa från rapporten "Tech lever grabbmyten" (2020) där organisationen Allbright granskar fjorton svenska techbolag. I rapporten bedömer 22 procent av respondenterna att befordringar inte fördelas rättvist utan sker genom tillsättningar via egna nätverk eller interna rekryteringar med redan tilltänkta kandidater.

En av fyra kvinnor i Allbrights undersökning upplever att administrativa uppgifter inte fördelas rättvist i organisationerna. Som exempel förväntas kvinnliga medarbetare ta ansvar för icke-meriterande arbetsuppgifter som att vara mötessekreterare, förbereda kontoret för möten eller event och ordna teamaktiviteter. Ofta visar det sig dessutom att kvinnor som inte utför den typen av arbetsuppgifter riskerar sämre utvärderingar och blir mer sällan rekommenderade befordringar. Verksamheten tenderar på samma gång att fokusera på och premiera produktion. En respondent utvecklar resonemanget: "Det är svårt att argumentera för att något utöver att skriva kod är viktigt".

Det framgår också i "Tech lever grabbmyten" att kvinnor med teknisk kompetens som stannar i branschen upplever press att ta sig an andra typer av roller än vad som erbjuds män, exempelvis roller som projektledare eller teamledare med personalansvar utan att för den delen vara renodlade chefsroller.

DISKRIMINERING

Diskrimineringsombudsmannen granskade 2019 hur arbetsgivare uppfyller kraven på aktiva åtgärder i diskrimineringslagen. Granskningen gällde särskilt bestämmelsen om att arbetsgivare ska ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. It-branschen var en av flera branscher som granskades, 150 it-företag ingick i granskningen. Omkring 80 procent av arbetsgivarna inom it-branschen hade brister i sina riktlinjer och/eller rutiner. Drygt sex av tio (57 procent) brast i sina riktlinjer. Drygt åtta av tio företag hade brister i sina rutiner. Nästan nio procent brast på samtliga sex punkter gällande både riktlinjer och rutiner gällande trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Knappt ett av fem företag (18,7 procent) godkändes på samtliga delar.

I "Tech lever grabbmyten" svarar var fjärde medarbetare hos de granskade bolagen att de utsatts för diskriminering på sin arbetsplats. Bland kvinnliga respondenter uppgår andelen till 36 procent. Vad värre är, är att nästan två av tre (58 procent) icke-vita kvinnor som besvarat enkäten har upplevt diskriminering. Bland de respondenter som upplevt diskriminering svarar 82 procent att deras kön är anledningen till diskrimineringen, 33 procent har diskriminerats på grund av ålder och 59 procent har diskriminerats på grund av etnicitet, hudfärg, nationalitet eller språk.

LÅG KUNSKAPSNIVÅ EN AV ORSAKERNA

Allbright konstaterar att det inte är ett aktivt motstånd utan framför allt låg kunskapsnivå som utgör utmaningen för it-bolagen att få in fler kvinnor. En annan orsak är att arbetet för jämställdhet och mångfald inte genomsyrar bolaget utan delegeras till HR-funktioner eller till så kallade "eldsjälar" som förväntas sköta mångfaldsarbetet vid sidan av ordinarie arbetsuppgifter.

Accenture pekar på HR-avdelningarnas roll som drivande i arbetet med arbetsplatskulturen. Deras rapport visar på stora skillnader mellan HR-avdelningarna och medarbetarnas uppfattning om karriär- och utvecklingsmöjligheterna i it-branschen i USA. I studien framgår det att mer än hälften (52 procent) av HR-cheferna säger att deras arbetsplatser arbetar aktivt med att skapa mer inkluderande arbetsplatskulturer, medan knappt fyra av tio HR-chefer (38 procent) lyfter kulturarbetet som en effektiv metod för att behålla kvinnliga medarbetare och möjliggöra avancemang inom företaget.

En inkluderande arbetsplatskultur gynnar alla anställda. Kvinnliga medarbetares möjligheter att utvecklas och växa i sin yrkesroll ökar i större utsträckning än för män i en inkluderande arbetsplatskultur. Det bidrar till att jämna ut skillnaderna i karriärmöjligheter mellan kvinnor och män. Med andra ord dämpar inkluderande arbetsplatskulturer en negativ effekt av demografiska egenskaper som kön eller etnicitet vad gäller alla anställdas chanser att trivas och utvecklas inom it- och teknikbranschen.



”

För att vara i framkant behövs mångfald.



JÄMSTÄLLDHET ÄR AFFÄRSKRITISKT

Teknik, it och digitala tjänster är en central del av vår vardag som individer, i utbildningsväsendet, arbetslivet, fritiden och tjänstesektorn.

En bransch som formar framtiden på det sätt som it-branschen gör, kräver en diversifierad sammansättning av anställda och chefer. Innovation missgynnas ofta i homogena grupper, så för att vara i framkant behövs mångfald, inte bara generell i företaget utan även i arbetsgrupperna. Om bara en del av samhället är delaktiga i att utveckla de digitala verktyg och den digitala infrastruktur som offentlig och privat sektor behöver för att ligga i spetsen vad gäller digital omställning riskerar framtida utveckling och design missa stora delar av målgruppen.

ARBETSMARKNADEN ÄR UNDER FÖRÄNDRING

Sedan 1977 är kvinnor i majoritet på högskolorna i Sverige och 2019 var andelen kvinnor som läste vidare efter gymnasiet 50 procent, jämfört med 38 procent manliga studenter. Läsåret 2017/2018 var 251 000 av totalt 410 000 studenter inskrivna på de svenska lärosätena kvinnor.

När teknologi och demografi förändras behöver företag och organisationer förhålla sig till nya förutsättningar och leverera varor och tjänster som speglar samhällets sammansättning. Ett aktivt arbete med mångfaldsfrågor på arbetsplatsen förbättrar chanserna att leverera produkter och tjänster som speglar samhällsstrukturerna.

På arbetsmarknaden pågår också ett generationsskifte. År 2025 uppskattar Forbes att 75 procent av den globala arbetskraften kommer bestå av millennials, personer födda från ungefär mitten av åttio-talet till mitten av nittio-talet. Millennialgenerationen och den efterföljande "Generation Z" är i högre grad än äldre generationer värderingsstyrda och frågor som mångfald, jämställdhet och samhällsansvar värderas högt när de väljer sin arbetsgivare. I Deloitte Millennial Survey 2019 svarar 49 procent av respondenterna att de skulle sluta på sin arbetsplats inom två år om möjlighet gavs. Deloitte kan i undersökningen urskilja ett samband mellan viljan att stanna hos arbetsgivaren och arbetet med mångfalds- och inkluderingsarbete.

KOMPETENSFÖRSÖRJNING OCH INNOVATION

It-branschen har många goda skäl att prioritera jämställdhetsarbetet. När kvinnors kompetens tas tillvara i större utsträckning ökar också arbetsplatsens attraktivitet vilket stärker kompetensförsörjningen.

Ett systematiskt och aktivt arbete för att minska könsskillnaderna och öka jämställdheten kopplas också samman med ett ökat innovationsarbete, produktivitet och ökad lönsamhet. När homogena team designar och utvecklar ny teknologi tenderar omedvetna fördomar att smyga sig in. Exempel på detta är bland annat Apples Health app som vid lansering av iOS 8 saknade möjlighet att logga menstruationscykeln trots att det är svårt att hitta en kroppsfunktion som är lämpligare för mätning och dataanalys.

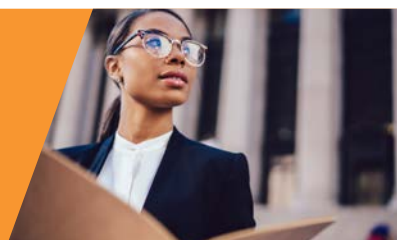
Ett aktivt arbete med könsfördelningen på arbetsplatsen är också ett viktigt led i arbetet med att rekrytera rätt kompetens till företaget eller organisationen. Trots god vilja färgar omedvetna fördomar fortfarande rekryteringsprocessen. Risker innebär att verksamheter inte rekryterar den objektivt sett bästa kompetensen, vilket i sin tur påverkar effektivitet och produktion. Snedrekrytering riskerar också att inverka negativt på verksamhetens arbetsgivarvarumärke, vilket gör att det blir svårt att bibehålla och attrahera relevant kompetens.

VÄLBEFINNANDE I ARBETET – EN DEL AV ARBETSMILJÖN

Arbete är något positivt som bidrar till livskvalitet, genom att skapa struktur och mening, bidra till gemenskap, möjliggöra lärande och bidra till personlig utveckling. En förutsättning för detta är att arbetslivet är hållbart, vilket kännetecknas av möjlighet till delaktighet, återhämtning, påverkan på den egna situationen och balans i livet. Det är också att få användning av sin kompetens, lära nytt och få utlopp för sin kreativitet. Detta har en gemensam nämnare – ett hållbart arbetsliv förutsätter ett högt välbefinnande i arbetslivet.

Arbetsgivaren är ytterst ansvarig för arbetsmiljön som omfattar dels fysiska faktorer som arbetsplatsens utformning och organisatoriska och sociala faktorer som arbetsbelastning, hur arbetet organiseras och den sociala kontakten med kollegorna. Organisatorisk arbetsmiljö handlar om vilka krav som ställs på arbetstagarna och de resurser och befogenheter som finns för att utföra arbetet. Den sociala arbetsmiljön handlar om hur vi påverkas av de personer som finns runt omkring oss, socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor. Ett modernt arbetsmiljöarbete där välbefinnande i arbetslivet för både män och kvinnor har en central roll kräver att arbetsgivarna tar ett större ansvar för frågorna än idag. Inte minst bör det vara prioriterat att förbättra möjligheterna till lika förutsättningar i arbetslivet oavsett kön.

”
Arbete är något positivt som bidrar till livskvalitet.



”

Genom riktade insatser
finns mycket att vinna.



SLUTSATSER

En jämnare könsfördelning i it-branschen är nödvändigt av många skäl, inte minst för att kunna tillgodose kompetensförsörjningen i en tid som präglas av ökad digitalisering och behov av kvalificerad arbetskraft.

It-branschen har hög efterfrågan på utbildad personal, och branschens möjligheter att tillhandahålla digital spetskompetens är en förutsättning för utveckling i andra branscher, beroende av digitala medel och digital infrastruktur.

Genom att tillhandahålla infrastrukturen för den digitala samhällsomvandlingen är it-branschen central för att nå regeringens mål med digitaliseringsstrategin. För en bransch som till stor del distribuerar medlen för samhällets omställning och omvandling är det faktum att andelen kvinnor i it-branschen inte ökar i takt med tillväxten i branschen mycket oroande. Att branschen saknar medarbetare med rätt kompetens leder till produktivhetsproblem och att bara en del av samhället deltar i utvecklingen av ett av de stora maktmedlen riskerar att bli ett demokratiproblem.

Det är hög tid att kvinnors kunskap och kompetens kommer till användning i större utsträckning. Genom riktade insatser finns mycket att vinna, både för den enskilda individen, för företagen och samhället. Det är slöseri med samhällsresurser om kvinnor som ägnat flera år av sina liv åt studier inte får nyttja sina förvärvade kompetenser. Förutom att den enskilde inte får möjlighet att utvecklas eller lämnar branschen lider branschen och arbetsmarknaden en förlust om potentialen som finns hos kvinnor inte nyttjas. En jämn könsfördelning och fler kvinnor på verksamhetskritiska positioner är en viktig förutsättning, men inte tillräckligt. Det är också viktigt att belysa villkoren för kvinnor att ta sig till och stanna på dessa positioner. Det går inte att förlita sig på att jämställdhet per automatik löser sig med tiden utan det finns behov av åtgärder för att aktivt ta steg mot ökad jämställdhet i it-branschen.

I denna rapport har vi pekat på några faktorer som har betydelse för kvinnors incitament att söka sig till it-branschen och att stanna. Vi är oroade över vad kvinnor i it-sektorn lyfter i de rapporter vi tagit del av. Upplevelser om att bli ifrågasatta eller inte bli tagna på allvar i samma utsträckning som manliga kollegor, avsaknad av möjlighet att växa på sin arbetsplats och att "hävda sig i en mansdominerad bransch" är en karriärmässig utmaning. Vissa av rapporterna vittnar också om diskriminering på grund av kön, hudfärg, etnicitet, nationalitet eller språk. Detta är helt oacceptabelt. I USA lämnar kvinnor roller inom it/tech i 45 procent större utsträckning än män och främst på grund av icke-inkluderande arbetsplatskultur.

I de rapporter Akavia tagit del av tenderar jämställdhetsarbetet mynna ut i projekt för HR eller engagerade medarbetare. Det behöver inte vara negativt – HR besitter kompetenser och metoder för att strukturera arbetet med den här typen av frågor och engagerade medarbetare som vill förbättra på sin arbetsplats är i linje med den fackliga grundidén. Det bör däremot ligga i arbetsgivarens intresse att systematiskt arbeta för en jämnare könsfördelning, både ur ett samhälleligt så väl som verksamhetsmässigt perspektiv och framförallt sett till företagets lönsamhet.

Slutsatsen är att det behövs ett gemensamt krafttag från samtliga parter i branschen för att rita om bilden av it-branschen och öka attraktiviteten, både för att behålla befintlig kompetens och för att konkurrera om de bästa talangerna i framtiden.

AKAVIA FÖRESLÅR FÖLJANDE ÖVERGRIPANDE ÅTGÄRDER

LÅT JÄMSTÄLLDHETSARBETET GENOMSYRA HELA ORGANISATIONEN OCH ARBETSPLATSEN. Jämställdhetsinitiativ behöver komma från ledningsgrupp och styrelse. Avsätt tid och resurser för ett långsiktigt arbete.

ARBETSGIVARE BÖR SKAPA STRUKTURER I ORGANISATIONEN för att involvera medarbetarna i arbetet för en jämställd arbetsplats. Utbildning och kompetensutveckling kring jämställdhet bör tillhandahållas för medarbetare och ledningsgrupp på arbetsplatsen. Arbetsplatser behöver arbeta aktivt med en arbetsplatskultur där alla känner sig välkomna.

ARBETSGIVARE BÖR HA ETT STRATEGISKT FOKUS PÅ ATT ATTRAHERA, REKRYTERA, UTVECKLA OCH BEHÅLLA KVINNOR I TEKNISKA ROLLER. It-branschen är vana att arbeta datadrivet, använd data för att följa upp jämställdhet i frågor som rekrytering, befordringar, uppsägningar och trivsel. Inför mål för jämställdhet och välbefinnande i organisationen och arbetsgrupperna samt följ upp regelbundet. Inför mätbara indikatorer för välbefinnande och följ upp de faktorer som främjar en god arbetsmiljö.

UTVECKLA ETT INDIVIDANPASSAT ARBETSMILJÖARBETE anpassat utifrån lokala förhållanden och enskilda medarbetares behov. Arbetsmiljön bör analyseras och åtgärder bör inriktas på att förbättra kvinnors möjligheter till utveckling i yrkesrollen och på arbetsplatsen. Arbeta systematiskt med frågor kring diskriminering, trakasserier, kränkningar samt kvinnor och mäns förutsättningar att göra karriär.

SAMVERKA MELLAN ARBETSGIVARE OCH ARBETSTAGARE om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Uppmuntra fackligt arbete på arbetsplatsen och starta en proaktiv och gemensam dialog med lokala fackliga representanter. Teckna kollektivavtal.



”

En del av lösningen på kompetensbristen är ett aktivt arbete för jämställda arbetsplatser och arbetsgrupper.



REFERENSER EFTER FÖREKOMST

- IT&Telekomföretagen (2020), "IT-kompetensbristen", <https://www.almega.se/app/uploads/sites/2/2020/12/ittelekomforetagen-it-kompetensbristen-2020-online-version.pdf>
- SCB: Sveriges export, <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/samhallets-ekonomi/sveriges-export/>
- SCB: Basfakta företag enligt Företagens ekonomi efter näringsgren SNI 2007, år 2000–2018, https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__NV__NV0109__NV0109L/BasfaktaFEng07/
- Regeringen, mål för digitaliseringspolitiken, <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/digitaliseringspolitik/mal-for-digitaliseringspolitik/>
- Internetstiftelsen (2019), "Svenskarna och Internet", <https://svenskarnaochinternet.se/rapporter/svenskarna-och-internet-2019/>
- SCB: Företagens investeringar i IT, <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/naringsverksamhet/naringslivets-investeringar/foretagens-utgifter-for-it/>
- IT&Telekomföretagen (2017), "IT-kompetensbristen", <https://www.itot.se/app/uploads/sites/2/imported/ITTelekom-Rapport-Brist-Pa-IT-kompetens-webb.pdf>
- SCB: Arbetskraftsbarometern, <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/analyser-och-prognoser-om-utbildning-och-arbetsmarknad/arbetskraftsbarometern/pong/statistiknyhet/arbetskraftsbarometern-2020/>
- Arbetsförmedlingen: Yrkeskompassen, <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/yrken-och-framtid/yrkeskompassen/#/>
- Jusek (2019), Efter examen, https://www.jusek.se/globalassets/pdf/efter-examen_2019.pdf
- Tillväxtverket, https://tillvaxtverket.se/download/18.52115277163fd07bad97d32f/1529564356265/Temarapport_Digitalisering.pdf
- SCB, <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/naringsverksamhet/naringslivets-struktur/it-anvandning-i-foretag/pong/statistiknyhet/it-anvandning-i-foretag-2020/>
- SCB: Anställda 16–64 år i riket efter yrke (4-siffrig SSK 2012), näringsgren SNI2007 (grov nivå), ålder och kön, år 2014–2018, https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0208__AM0208E/YREG54/
- IT&Telekomföretagen, <https://www.itot.se/om-oss/statistik/statistik-kvinnor-och-man/>
- Jusek (2019), "Hur mår IT-akademiker på jobbet?", https://www.jusek.se/globalassets/pdf/rapporter/t0278-rapport_itakademiker-19011.pdf
- Tjejer kodar (2020), "Röster från kvinnor och icke-binära inom IT", <https://www.tjejerkodar.se/rapport/>
- Academic work (2020), "Young professional attraction index", <https://www.academicwork.se/foretag/ypai>
- Accenture, Girls who code (2020), "Resetting tech culture", https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-134/Accenture-A4-GWC-Report-Final1.pdf#zoom=50
- Allbright (2020), "Tech lever grabbmyten", <https://www.do.se/lag-och-ratt/stallningstaganden/rutiner-och-riktlinjer-mot-trakasserier-sexuella-trakasserier-och-repressalier-i-it-branschen/>
- Universitetskanslerämbetet, Kvinnornas universitetshistoria, 1900 och framåt, <https://www.uka.se/fakta-om-hogskolan/den-svenska-hogskolans-historia/kvinnornas-universitetshistoria/kvinnornas-universitetshistoria-1900-och-framat.html>
- SCB: Utbildningsnivån i Sverige, <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/utbildningsnivan-i-sverige/>
- Forbes, <https://www.forbes.com/sites/markhall/2017/11/08/what-the-ideal-workplace-of-the-future-looks-like-according-to-millennials/?sh=f5e17f642284>
- Deloitte (2019), "Global Millennial Survey 2019", <https://www.theverge.com/2014/9/25/6844021/apple-promised-an-expansive-health-app-so-why-cant-i-track>

Akavia är förbundet för dig som valt den akademiska vägen. Förbundet bildades av Jusek och Civilekonomerna 2020 och samlar idag 130 000 ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Förbundet är partipolitiskt obundet och det näst största förbundet inom Saco. Akavia vill att varje medlem ska få full utväxling på sin akademiska utbildning genom hela arbetslivet.

Nybrogatan 30
Box 5167
102 44 Stockholm
010-303 75 00
info@akavia.se
akavia.se

