



JÄMSTÄLLT FÖRÄLDRASKAP JÄMSTÄLLT NÄRINGSLIV

För att få ett jämställt näringsliv behöver vi en jämn föräldraledighet

Jämställd föräldraledighet ger förutsättningar för ett jämställt näringsliv. Så här kan du som chef skapa lika möjligheter för både mammor och pappor i din organisation:



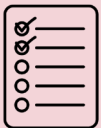
Prata uppmantrande om föräldraledighet i förebyggande syfte

Har ni en öppen dialog om normer och attityder kring förväntningar, förutfattade meningar, faktiskt uttag och effekter av mamma- och pappaledighet i din organisation? Om inte är detta ett viktigt första steg att ta.



Bemöt män och kvinnor på samma sätt när de berättar att de ska bli föräldrar och förutsätt inte att män kommer vara föräldralediga kortare än kvinnor

Normen är att män tar ut mindre föräldraledighet än kvinnor och denna norm infrias ofta. Ett sätt att bidra till att motverka denna norm är att ge både män och kvinnor ett och samma startbud. Forskning visar att förväntningar på att män ska vara föräldralediga kortare än kvinnor redan finns i många sammanhang. Att du som arbetsgivare uttryckligen frångår dessa förväntningar kan göra stor positiv skillnad.



Se till att ha tydliga riktlinjer för hur en föräldraledig person ska ersättas

Att ta fram och kommunicera riktlinjer för hur en föräldraledig person ska ersättas kan bidra till ökad trygghet för män och kvinnor att faktiskt ta ut föräldraledighet. För att förstärka arbetsgivarens inställning till föräldraledighet kan det i företagets uppförandekod eller motsvarande policy med fördel skrivas in att ni som arbetsgivare ser positivt på att medarbetare, pappor som mammor, är närvarande för sina barn. Säkerställ också att den föräldraledige är med i lönerevisionen.



Mät och utvärdera insatser

Att mäta mammors och pappors faktiska uttag av föräldraledighet på din arbetsplats ger er bättre insyn i hur fördelningen ser ut i nuläget. Vidare kan du identifiera relevanta och mätbara nyckeltal som målsätts och följs upp kontinuerligt, exempelvis på hur medarbetare uppfattar förväntningar och stöttning från arbetsgivaren kopplat till föräldraledighet. Här kan ni som organisation skapa goda förutsättningar att se effekter av de insatser ni gör för en mer jämställd föräldraledighet - och i det långa loppet ett jämställt näringsliv.
