

BYRÅ

Byråkoden

**#sistabriefen är viktigare
än konkurrens**

ARBETET

Dags för faktisk förändring.

Hösten 2017 bröts tystnaden. Under #metoo samlades kvinnor världen över för att vittna om övergrepp. Med #sistabriefen riktade 2 126 kvinnor en uppmaning till byråvärlden – gör något. Det här är din chans att göra.

Genom att skriva under Byråkoden tar du ställning för att du menar allvar med din byrås medverkan i Byråsamarbetet, svaret på #sistabriefen och att förändra en bransch som alldeles för länge varit fylld av övergrepp.

Du skriver under på att du vill skapa en bättre arbetsmiljö genom konkreta åtgärder som leder till faktisk förändring. Att du står för öppna och trygga företagskulturer där människor mår bra. Att alla ska kunna vara trygga på jobbet utan att utsättas för trakasserier, härskartekniker och orättvisor.

Och att det inte bara är snack. Vi tänker nämligen följa upp. Varje år kommer medarbetare på byråerna som skrivit under att få svara på en undersökning, där de ger sin syn på sin arbetsplats jämställdhetsarbete. För vilka är bättre på att svara på frågor om jämställdhet, arbetsmiljö och trygghet än dem? Tillsammans rensar vi ut det gamla och förlegade ur byrålådan.

Det är dags att gå från #metoo till metod.

BYRÅSAMARBETET

Här är Byråkoden.



Inga övergrepp.

Vi ska inte tillåta någon form av övergrepp eller sexuellt trakasseri, vare sig i fysisk eller verbal form.

Den här förklarar sig själv. Under #sistabriefen vittnade 322 kvinnor i branschen om övergrepp, trakasserier och könsdiskriminering. Under möten, inför medarbetare eller i samband med after works och byråfester. Bland annat. Och det är inte okej.

Kvinnor i olika åldrar har i årtal utsatts för ovälkomna händer, oanständiga förslag och olämpliga kommentarer. Det kan vi inte tolerera.

Eventuella övergrepp, trakasserier eller andra kränkningar måste hanteras med största respekt och tas på allvar.

Delmål

- Ingen på byrån ska utsättas för sexuella trakasserier, vare sig i fysisk eller verbal form.
- Säkerställa att alla vet hur de ska gå tillväga om de eller någon kollega utsätts för trakasserier.
- Ingen ska känna sig negativt påverkad av alkoholkulturen på byrån.

Tips för att nå målen

- Skapa tydliga rutiner för anmälan av övergrepp och trakasserier.
- Omedelbart vidta åtgärder för att enligt lag omhänderta eventuella personer som utfört övergrepp eller trakasserier.
- Undvik konceptet "öppen bar" och begränsa det fria alkoholintaget.
- Undvik starksprit. Bjud på alkoholfritt och synliggör det som alternativ.

2

Framtiden är medveten

Vi ska göra allt vi kan för att öka medvetenheten om sexismens olika uttryck och hur de kan motverkas, för det kommer vara en nödvändighet i framtiden.

Om en inte känner till ett problem är det svårt att göra något åt det. En viktig aspekt av ett aktivt jämställdhetsarbete är att utbilda medarbetarna och se till att de är medvetna om jämställdhetsfrågan, vilket arbete byrån gör för det och hur de själva kan vara en del av utvecklingen.

Historien berättar att framtiden är jämställd. En arbetsplats som inte arbetar med frågan, vare sig på den egna arbetsplatsen eller i resultatet av arbetet, kan ses som bakåtsträvande och medvetet sexistisk. Samtidigt har yngre generationer höga krav på arbetsplatser när det gäller flexibilitet, värderingar och hållbarhet.

Att vara medveten och förstå jämställdhet på flera nivåer kommer helt enkelt vara ett krav i framtiden.

Delmål

- Öka antalet medarbetare på byrån som är medvetna om jämställdhetsproblematik och hur den kan motverkas.
- Utveckla en medvetenhet som hjälper byrån att skapa innovation och framtidsanda utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Tips för att nå målen

- Säkerställ att all personal är utbildad kring härskartekniker respektive bekräftartekniker.
- Kontinuerligt distribuera kunskap och inspiration kring ämnet jämställdhet till alla på byrån.
- Anordna några utbildningstillfällen för personalen varje år. (ex. Genusfotografen, Maktsalongen, Seher Yilmaz, Make Equal som gästföreläsare på kick-offer.)
- Kompetensutveckla medarbetare i civilkurage.

3

Klimat kommer uppifrån

Vårt ledarskap ska vara transparent, öppet och respektfullt samtidigt som vi bedriver ett aktivt jämställdhetsarbete.

Flera inom den här branschen har säkerligen sagt det till sina kunder: "Ska medarbetarna med på en förändringsresa måste ledaren visa vägen", "Chefen är en av de viktigaste kommunikationskanalerna" eller "Ledningen spelar stor roll för medarbetarnas engagemang". Men vi lever inte alltid som vi lär.

Ledare och chefer sätter standarden. De ger medarbetare något att hänvisa till och arbeta efter. Därför är det viktigt att ledning och chefer föregår med gott exempel och främjar jämställdhet.

Med en transparent, öppen och respektfull ledning som aktivt arbetar för jämställdhet kan medarbetare få förståelse för utmaningar, känna sig trygga i att frågan tas på allvar och bli stolta över sin arbetsplats.

Delmål

- Jobba för att ha en jämn fördelning mellan kvinnor och män i ledande position.
- Öka andelen anställda som upplever att ledningen bedriver ett aktivt jämställdhetsarbete.
- Säkerställa att personer i ledarposition direkt utreder eventuella anmälningar om kränkande behandling eller trakasserier.

Tips för att nå målen

- Löpande kompetensutveckla chefer i att leda jämställt.
- Avsätta särskild tid och medel för personer i ledande ställning att arbeta med jämställdhetsfrågor och kartläggningar.
- Tydligt informera om att byrån är med i Byråsamarbetet.
- Jobba med metoder för att jobba jämlikt och inkluderande, exempelvis utifrån Jämlikshetseffekten av Make Equal.

4

Vardagen blir tryggare

Vår arbetsmiljö ska vara fördomsfri, tillåtande och inkluderande, där alla medarbetare arbetar på samma villkor.

I dagsläget har vi arbetsplatser där personer känner sig orättvist behandlade. Informella ledare med osynlig makt kan skapa ojämställdhet på arbetsplatsen. Jargonger, strukturer och osynliga maktpositioner spelar stor roll för arbetsmiljön och hur väl en trivs på jobbet. Det kan vara olämpliga kommentarer som sägs i förbifarten. Härskartekniker på möten eller i kontorsmiljön. Rädslan att säga ifrån för att svaret ändå kommer att bli "så är det på den här arbetsplatsen".

Att något har gjorts på ett särskilt sätt tidigare är inte en garant för att det är det bästa alternativet. För att komma framåt måste saker förändras.

Arbetsplatser som jobbar med jämställdhet har också en högre trivsel bland medarbetarna. Och att medarbetare trivs är en förutsättning för lojalitet, kreativitet och god arbetsmiljö. Med en god arbetsmiljö blir vi också attraktivare som arbetsplats. Och på en attraktiv arbetsplats vill fler vara och vi kan skapa ännu bättre kommunikation.

Delmål

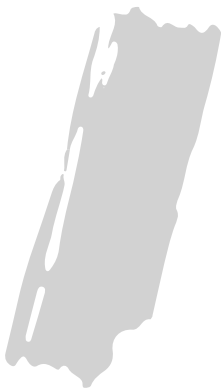
- Inte acceptera användandet av härskartekniker eller övrigt nedvärderande beteende på byrån och istället arbeta aktivt för att öka användandet av bekräftartekniker.
- Öka känslan av samhörighet och trivsel på arbetsplatsen.
- Säkerställa att alla medarbetare vet hur de ska gå tillväga om de utsätts för diskriminering eller övergrepp i arbetssammanhang.
- Ha en nolltolerans mot jargong som kan uppfattas kränkande, sexistisk och exkluderande.
- Aktivt arbeta mot grupperingar och kluster som kan uppfattas negativa och ha påverkan på arbetsplatsens klimat.

Fortsättning på nästa sida ›



Tips för att nå målen

- Utse en ansvarig för jämställdhet på byrån. Denna person ska säkerställa att jämställdhetsarbetet fortlöper, följs upp och utvecklas. Till denna person kan medarbetare gå om de känner sig diskriminerade, utsatta eller vill lyfta ett utvecklingsområde. Denna person ska ej vara ansvarig för HR eller vara lönesättande. Denna person måste få avsatt tid för att arbeta med frågan.
- Upprätta en extern whistleblower-funktion dit alla på byrån kan vända sig.
- Årligen genomföra anonyma medarbetarenkäter om hur medarbetare upplever arbetsmiljö, arbetsvillkor och ansvarsområden.



5

Det spelar roll

Vi ska ta hänsyn till och vara medvetna om de könsroller som kan uppstå på en arbetsplats och ge alla samma förutsättningar för ett sunt förhållande mellan arbete och fritid samt aktivt stödja och uppmuntra ett engagerat och jämställt föräldraskap.

Män och kvinnor hamnar ofta i olika roller på grund av kön. I byråbranschen finns det två vanliga stereotypa roller: Sköna snubben och Duktiga flickan. Sköna snubben är karismatisk, struntar i deadlines och tar det mesta med en klackspark. Duktiga flickan levererar i tid, är detaljorienterad och tar ansvar för saker som ligger utanför hennes arbetsuppgifter. I dessa roller finns sällan samma samma förutsättningar för uppskattning eller möjligheter till utveckling.

Samtidigt är uttaget av föräldradidighet ofta ojämnt, vilket kan påverka både kvinnors ekonomi och mäns förhållande till sin familj. Att arbeta för ett engagerat och jämställt föräldraskap gör att byrån bidrar till både bättre ekonomi för kvinnor och starkare familjeband för män.

Genom att synliggöra könsroller och ojämslällda förhållanden blir det lättare att komma ifrån rollerna och skapa sunda förhållanden både kollegor emellan och personligen mellan arbete och fritid.

Delmål

- Aktivt arbeta för jämställd fördelning av både formella och informella kontorsuppgifter.
- Säkerställa att alla medarbetare, oavsett kön, får tillgång till samma förmåner och chans till familjebildning.

Tips för att nå målen

- Kartlägga övertid när det gäller kön för att se om könsroller spelar in i hur mycket folk jobbar över
- Synliggöra de olika roller som kan uppstå på en byrå.
- Synliggöra osynliga arbetsuppgifter, för att sedan fördela dem så att de blir synliga, följa upp detta och aktivt arbeta för att rollerna försvinner.
- Uppmuntra till ett jämställt föräldraskap.
- Kontinuerligt lyfta medarbetare av olika kön.



Karriär är för alla

Vi ska sträva efter jämställdhet i arbetsgrupper, kompetensutveckling och rekrytering.

Begreppet glastak är inte nytt. Men taket ligger kvar och förhindrar ofta att kvinnor når de högsta positionerna eller de högsta lönerna. Dessutom kan det finnas en låst dörr – det är svårt att bara komma in. Kommunikationsbranschen är nästan ökad för att rekrytera via kontakter. Nån som känner nån som känner nån. Och ofta känner nån en person som är lik den själv. Det skapar ojämställda arbetsgrupper.

En del av glastaket är tillgången till kompetensutveckling på arbetsplatsen. Kompetensutveckling kan vara både formell, genom utbildningar och kurser, och informell, genom kunskapsöverföring i det dagliga arbetet. Flera undersökningar vittnar om att män får bättre chans till formell kompetensutveckling. Det kan också vara svårt att komma in i nya arbetsgrupper och få den informella kompetensutvecklingen.

Att blanda arbetsgrupper och hålla en transparent rekryteringsprocess kan gynna verksamheten. Innovativa lösningar kommer till i kombinationen av olika kompetenser och egenskaper.

Delmål

- Säkerställa att alla medarbetare, oavsett kön, får tillgång till samma utvecklingsmöjligheter och att inte bara medarbetare av ett kön får chans till kompetensutveckling.
- Skapa jämställda arbetsgrupper.
- Säkerställa att alla medarbetare, oavsett kön, har kunskap om verksamhetens budget för kompetensutveckling.

[Fortsättning på nästa sida >](#)

Tips för att nå målen

- Uppmuntra till att sätta mål för jämställd kompetensutveckling, upprätta tydliga planer med medarbetare, avsätta tid och medel för formell kompetensutveckling.
- Kartlägga vilka medarbetare som kompetensutvecklas och aktivt arbeta för att jämställa utvecklingen, exempelvis genom att direkt föreslå kompetensutveckling för medarbetare av det kön som ej utvecklas i samma utsträckning.
- Etablera transparenta rekryteringsprocesser, gärna anonyma till en början för att fokusera på kompetensen utan att påverkas av ex. namn eller kön.
- Utannonsera lediga tjänster och annonsera i otypiska kanaler för att nå en bredare målgrupp.
- Aktivt arbeta för jämställda arbetsgrupper och samarbeten.
- Var flera som medverkar vid rekrytering och intervju, så det speglar organisationen. Då kommer olika perspektiv och åsikter tas tillvara.



Branschen får bättre rykte.

Vi ska göra kommunikation utan förlegad människosyn och som istället utmanar fördomar och är inkluderande.



Sexistisk reklam. Onödig nakenhet. Sälj grej med tjej. Reklam som objektifierar kroppar är något av en dagligvara. Det som syns i allmänna utrymmen blir också accepterat som idealet. Det kan leda till snedvriden kroppsbild, låg självkänsla och dålig självbild för de som exponeras för kommunikationen – att det är sådär en kropp måste se ut. Samtidigt normaliserar sexistisk reklam sexism i allmänhet. Och inte minst – framställer reklam- och kommunikationsbranschen som sexistisk.

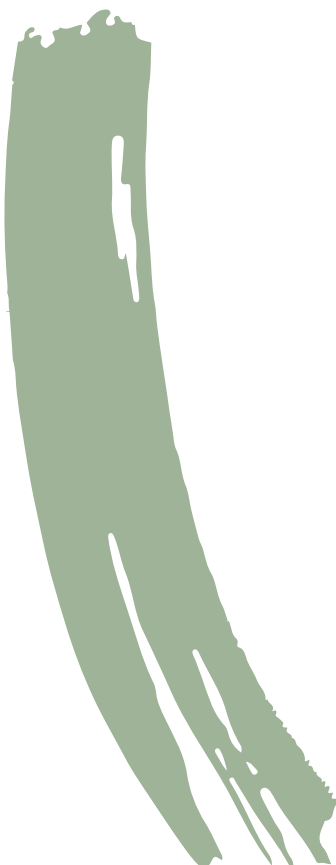
Genom att aktivt arbeta med att skapa inkluderande reklam och inte visa på stereotyper går det att förändra bilden både av hur kroppar ska vara och hur vår bransch är. En bransch som gör sexistisk reklam ses som sexistisk och förlegad. Och det passar ju inte så bra för en bransch som ständigt pratar om hur kreativ, innovativ och nyskapande den är.

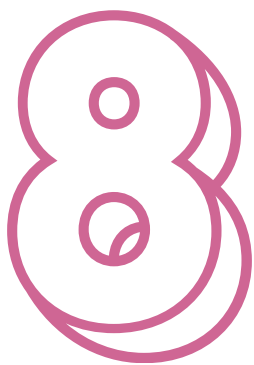
Delmål

- Öka andelen normkritisk/inkluderande/icke-stereotypisk kommunikation från byrån.
- Utbilda byråns anställda, genom workshops, utställningar och litteratur.

Tips för att nå målen

- Använda Annonsrådets checklista för jämställd reklam.
- Använda Genusfotografens handbok "Bilder som förändrar världen".
- Använda Spoons guide för genusmedvetet foto.





Kunden har inte alltid rätt.

Vi ska verka för en respektfull och jämställd relation mellan oss och såväl uppdragsgivare som leverantörer.

Det är inte bara de egna kollegorna som spelar in på jämställdheten. Den här branschen bygger på relationer med kunder. Vi lunchar, bjuder in till seminarier och går på mingel. Utan relationen med kunden har vi ingen verksamhet. Men relationer bygger på ömsesidig acceptans och respekt. Och vi kan inte acceptera eller respektera kunder som betar sig sexistiskt.

Kanske tar det sin form i objektifierande eller förminskande kommentarer på möten. Kanske efterfrågar kunden bara seniora manliga projektmedlemmar. Kanske är det ett antagande att kvinnan i mötesrummet är ansvarig för fiket eller anteckningarna. Oavsett vilket så är det inte okej. Och vi vågar säga ifrån när något är fel.

Genom att uppmuntra kunden till jämställda arbetsgrupper och normkreativ kommunikation, utbilda kunden i frågan och ifrågasätta, tar vi ett första steg i rätt riktning.

Delmål

- Inte ha några kunder som betar sig uppenbart sexistiskt – våga tacka nej och hänvisa till värderingsskillnader.
- Alltid dokumentera eventuella inträffade händelser.
- Våga ifrågasätta kunden som ber om uppenbart sexistiska kampanjer och liknande.

Tips för att nå målen

- Hålla seminarier som kopplar till jämställdhet och särskilt bjuda in personer/kunder som kan ha extra nytta av det.
- Utbilda kundansvariga i härskartekniker och civilkurage.
- Sätt upp och mät mål som handlar om jämställdhetsaspekter i projekt.



Det lönar sig.

Vår verksamhet ska vägledas av insikten om att aktivt jämställdhetsarbete påverkar lönsamheten positivt.

Ju mer jämställt ett företag är, desto bättre mår personalen. Det säger väl sig självt att förminskande jargong, en omgivning av sunkiga värderingar eller att inte få chansen till befordran på grund av ens kön får kvinnor att må dåligt. Och det syns i sjukskrivningstal och personalomsättning. Sjukskrivningar och nyrekryteringar kostar pengar.

Dessutom leder ojämställda förhållanden och ojämn arbetsbelastning till stressade medarbetare, irritation på arbetsplatsen och en minskad kreativ höjd. Och därmed till missnöjda kunder och sämre affärer. Det blir en ond, nedåtgående spiral.

Samtidigt visar flera undersökningar att organisationer med jämställda styrelser har högre lönsamhet. Genom att visa att en menar allvar med en jämn representation av kvinnor och män går det också att attrahera hela arbetsmarknaden och därmed få tillgång till den bästa kompetensen. Och med breda arbetsgrupper kommer högre innovationshöjd, lönsamhet och tillväxt.

Delmål

- Minska antalet kvinnor som sjukskrivs för könsrollsrelaterad stress och därmed även minska kostnaderna för utbetalda sjukförsäkringar.
- Minska antalet kvinnor som slutar på grund av upplevt glastak eller sunkig kultur och därmed minska kostnaderna för nyrekryteringar, både gällande resurser och annonsering.
- Tillförsäkra kvinnor fullt och faktiskt deltagande i beslutsprocesser.

Tips för att nå målen

- Kartlägg sjukttal när det gäller kön, arbetsroll och anledning. Om det är främst kvinnor som sjukskrivs för saker som stress, undersök om detta beror på ojämn arbetsmiljö/belastning.
- Kartlägg personalomsättningen när det gäller kön på den som slutar. Om det främst är kvinnor, undersök om detta beror på ojämn arbetsmiljö och vad vi kan göra åt det.
- Kontakta människor som slutat i verksamheten och fråga vilka anledningar som fanns till att de slutade. En annan idé är fråga personer som tackat nej till en tjänst varför de valt att inte börja.

Var med och gör branschen bättre.

Det här är din chans att visa att Byråsamarbetet inte bara är snack och att du står för verklig förändring. Skriv under Byråkoden. Tillsammans kan vi bredda samtalet och förändra dåligt beteende i våra företag.

Frågor? Hör av dig till tillsammans@byrasamarbetet.se