

VINGE



# Praktiska exempel på jämställdhetsarbete i advokatverksamhet

*Integrering av jämställdhet i ledningssystem*

Workshop arrangerad av Stiftelsen TEM  
Malmö, den 13 februari 2019

Ingela Malmberg  
Anders Forkman

# Advokatverksamheter

## I. Traditionellt mansdominerat yrke

- En advokat – en sekreterare
- 1980: 7 % kvinnliga advokater, 93 % manliga
- 2000: 15 % kvinnliga advokater, 85 % manliga

## II. Omvandling under 2000-talet

- Teknisk utveckling – större organisationer – ökad specialisering - arbetsgrupper – ratio jurister/assistenter
- 2017: 31 % kvinnliga advokater, 69 % manliga
- 2017: 58 % kvinnliga nyanställda jurister; 42 % manliga

# Advokatfirman Vinge

## I. Inget ledningssystem

## II. Struktur (jurister)

- Delägare – 25 % kvinnor, 75 % män
- Övriga jurister – 58 % kvinnor, 42 % män

## III. Ledningsgrupp

- Fem kvinnor, fyra män, en nyanställd ("the Chair")
- Tre lokala verksamhetsansvariga, två kvinnor och en man

# Praktiskt jämställdhetsarbete 1

## Ledarskap och förebilder

### Delägare

- Utgångspunkt att delägarna skapar företagsspecifika normer och därmed har stort inflytande över företagskultur.
- Hösten 2015: beslut att under den kommande femårsperioden ska hälften av alla nya delägare vara kvinnor och hälften män.
- Utfall: 2016: 40 % kvinnor  
2017: 33 % kvinnor  
2018: 60 % kvinnor  
2019: 25 % kvinnor (hitintills) – **totalt 2016-2019: 40 %**

Bland tänkbara delägarkandidater för 2020 är det en jämn könsfördelning.

# Praktiskt jämställdhetsarbete 2

## Ersättning och karriär

### I. Ersättningsmodell

- Kopplad till KUM (Kompetens och Utvecklings-Modell)

### II. Utveckling och kompetens

- KUM - sex utvecklingsfaser
- Varje fas är ett ”trappsteg” efter tjänstgöringstid och personlig utveckling
- Dialog och utvärdering mellan anställd, gruppchef och HR-ansvarig
- Krävs särskilda, väl motiverade skäl för att göra avsteg från modellen
- Uppmuntran att delta aktivt i affärsnätverk samt externt mentorskap

# Praktiskt jämställdhetsarbete 3

## Familjesituation och flexibilitet

### I. Föräldraledighet

- Ersättningsnivå: Vinge ersätter 90 procent av lönen i sex månader, till den del denna inte täcks av ersättning från Försäkringskassan. Det innebär att Vinge *dels* ersätter 10 % extra av lönen upp till Försäkringskassans maxbelopp, tio prisbasbelopp, *och dels* ersätter 90 % av skillnaden mellan takbeloppet och den ofta högre lön som den anställde har.
- Tid: Vinges ersättning utgår i sex månader. Ledigheten kan tas ut i två perioder á minst en månad upp till det att barnet är 18 månader.
- Praktisk erfarenhet: manliga jurister tar generellt ut strax under 6 månaders ledighet och kvinnliga något mer, ca 9 månader.

### II. Möjlighet att arbeta på distans

### III. Uppmuntrande attityd/normer

- Sociala aktiviteter, fortbildning, delaktighet

# Process för jämställdhetsarbete

## I. Medarbetarenkäter

- Större, med några års mellanrum, genom tredje part
- I framtiden: ”pulsmätningar”

## II. Workshops m.m.

- På lokal eller nationell nivå
- Interna, olika format
- Medarbetare, HR, delägare

# Övrigt mångfaldsarbete

**I. Vinges mångfaldsprojekt**

**II. Mitt Liv**

**III. MINE**



# Utmärkelser

## **European Women in Business Law Awards – best Firm in Sweden**

2011, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018

Utmärkelsen tilldelas den advokatbyrå som bäst lyckats med sina jämställdhetsinitiativ. Den baseras på undersökningar och nomineringar och arrangeras av Euromoney Legal Media Group och International Financial Law Review och delas ut i London.

## **IFLR 1000 Women Leaders**

Dessutom blev tre av Vinges kvinnliga delägare också utnämnda till Women Leaders inom affärsjuridik 2018.

Kriterierna för utnämningen är en bevisad erfarenhet av affärslivet, renommé på marknaden, betydande prestationer och rekommendationer från klienter och kollegor. Totalt utnämndes sex kvinnliga affärsjurister i Sverige.

VINGE

STOCKHOLM GÖTEBORG MALMÖ HELSINGBORG BRYSEL