

# Världsbanken 2000

- ”Länder som minskar klyftorna mellan könen har lägre fattigdom och snabbare ekonomisk tillväxt och mindre korruption”

# könsgap

- Resursfördelning ex Guatemala/ mark/föda
- Fattigdom ex Grameen Bank/mikrolån (97%kv)
- Fattigdom ex Undernäring - moderns brist på inflytande
- Människovärde ex Demografiska problem 90 f/100 p
- Strukturella konsekvenser ex Läskunnighet (62% f)
- Miljö/vattenförsörjning (fler kv i projekt)
- Patriarkat ex Hälsa/reproduktion/könsstympning  
Hiv/aids 75% k (illegala aborter)
- Väpnade konflikter – krigsvåldtäkter /våld mot kvinnor

(Dr Denis Mukwege, Kongo, Olof Palmepriset)

# (o)lika behandling?

- Behandlas kvinnor och män/  
flickor och pojkar (o)lika?
- Ges kvinnor och män/ flickor  
och pojkar (o)lika service ?

# Varför?

Demokrati / Representation

Rättsregler FN, EG-rätt lagstiftning

Rättvisa /Fördelning av resurser

Ekonomi/effektivitet

Kund, Kvalitet, PR, Varumärke, ta tillvara kompetens och resurser, Verksamhetsutveckling / produkter, CSR

# Varför?

- Skattefinansierad verksamhet måste svara upp mot medborgares rättigheter, intressen och krav
- Konsumenter/brukares ökade kunskaper och medvetenhet om jämställdhet

# Varför?

- Likabehandling; en förutsättning för varje individs möjlighet till utveckling (jmf interna styrdokument, lagstiftning, läroplaner, värdegrund,)
- Attraktiv arbetsgivare (jämnare könsfördelning?)
- Förstärkt varumärke (vad betyder det för val av skola, bostadsort mm?)

# (o)lika behandling?

- Tvättsäcksprojektet (Danderyds sjukhus, sthlm)
- Hjärtinfarkt /ambulans (Göteborg)
- BUP (sthlm)
- Stöd för cancersjuka (sthlm)
- Överstrålning vid tarm cancer  
(radiumhemmet, ki)
- Manlig konst mer värd (sthlm, landstinget)
- Höftfraktur patienter/kvinnor fick mindre smärtlindring (ambulanssjukvården Göteborg)

# (O)lika behandling

- Mer hemtjänsthjälp till män (ovanåkers kommun)
- Generösare föreningsbidrag till män (Lundby i Göteborg)
- Vackert leende viktigare för flickor (folktandvården i trollhättan)

# Ojämställdhetens konsekvenser

## Traditionella könsroller

### ➤ Segregerad arbetsmarknad

Sjukfrånvaro, mobbning, brist på kreativitet, brukare /kunder

### ➤ Begränsar individuella val

Utbildning, fritid, föräldraledighet

### ➤ Ojämn resursfördelning

Sjukvård, socialtjänst, fritid, kompetensutveckling,

### ➤ Förtryck av kvinnor/flickor

Våld i samhället, skolan, sexualisering, brist på respekt, förlöjligande

# Lönsamt?

- Insatser som är utformade utifrån både kvinnors och mäns behov ger bättre effekt och blir då mer kostnadseffektiva. Jämställdhetsarbete blir därmed en resurs i utvecklingsarbetet.

# CSR

- MR, jämställdhet, upprätthållande av god affärsetik, miljöhänsyn, hälsa, antikorrupsionsåtgärder
- Dow Jones Sustainability Index mäter värdet
- Ökad lönsamhet med 12%  
[www.scrsweden.se](http://www.scrsweden.se)

# Blandade arbetsgrupper

- Företag med stor kvinnlig representation i styrelsen är mer lönsamma, större tillgångar, avkastning, aktievärde

(Fortune 500 listan, Catalyst 2004, Adler R, 2007, danska studier av företag, til gagn för bundslinjen..? (Kossowska, A-M, mfl Århus 2005)

Lönnquist mfl 2007, Uppsats Uppsala universitet, företagsekonomiska inst. )

# Jämställdhet och mångfald

- ”Brett utvecklingsarbete leder till resultatförbättringar” (Jämt lönsamt 2003)
- Samband mellan jämställda företag/organisationer och lönsamhet (NUTEK jämställdhet och lönsamhet 1999)
- Kompetensutveckling har stor betydelse för företagens möjligheter till utveckling och framgång (SOU 1992:7)

# Mångfald

- Högre effektivitet, förbättrad ledarskapskvalitet och förmåga att rekrytera och utveckla medarbetare (Försvvarshögskolans rapport, Johansson mfl, 2001)

# Mångfald

- värdesatt och använd kulturell mångfald har positiva effekter på organisationens resultat (Cox 1993)
- Hur vi uppskattas i organisationen påverkar, engagemang i arbetet, tillfredställelse, identifikation med AG
- Hög uppskattning påverkar prestationsresultat och leder till större möjlighet till avancemang, högre kompensation, ökad arbetsprestation

# Blandade arbetslag

- **Kreativitet och effektivitet ökar totalt sett med blandade arbetslag** (Bantel & Jackson, Arbetslivsfonden)
- **Identifiera möjligheter och hot, vara mer handlingskraftiga** (Jackson 1992, Lönnquist 2007)
- **Lägre sjukfrånvaro** (Alexandersson 1996)
- **Rekrytering av heterogena grupper skapar kreativitet** (Kanter 1997)

# Sammanfattning

- Individnivå: lägre frånvaro, ökad trivsel, bättre samarbetsförmåga, mer flexibla arbetsplatser, bättre befordringsmöjligheter
- Organisationsnivå: färre konflikter mellan grupper, lägre personalomsättning, ökad kreativitet, högre produktivitet och effektivitet
- Samhällsnivå: högre efterfrågan på arbetskraft (Mlekov & Widell 2003)

# Affärsmässighet

- Kund/brukare vem? / bemötande (hinder normativt)
- Produkt vad? (hur kreativt är utvecklingsarbetet?)
- Marknadsföring vem? Internt/externt (vem och vad visas på bilder?)
- Varumärke starkt/svagt? (attraktiv AG)
- Hur ser ledning/ chefer ut i förhållande till marknad/brukare? (Förtroende? Internt /externt?)

# exempel

- **Mc Donalds** ( rekrytering/utveckling/ befordran)
- **Länsförsäkringar** (kunder)
- **Swedbank** (kunder)
- **Veolia/transporter** (arbetsförhållanden)
- **Leftisright** (rekrytering Aspergers syndrom)
- **IBM** (rekrytering/befordran)
- **SE banken** (affärsnytta, öka andelen kvinnliga chefer)
- **Bodyshop** (CSR)
- **Stålöv AB** (arbetskraftsbrist)

- **Skanska** (affärsnytta öka andelen kvinnliga chefer, olikheter)
- **IKEA** (värdegrund)
- **Försvarsmakten** (demokrati)
- **Premo pressens morgontjänst** (rekrytering, befordran utveckling/samarbete)
- **Stockholms läns landsting** (patientsäkerhet)
- **Scania** (rekrytering, befordran)
- **Martin Olsson AB** (värdegrund, kunder)
- **Skola, sjukvård** (förtroende)

# Vägar fram

- Vilja att förändra/ identifiera nyttan
- Strategisk fråga/ ledningens ansvar
- Förändring av företagskultur/diversity climate/ inclusion
- Bryta ett traditionellt/ könsstereotyp/normativt tänkande
- Medvetet och ett gott ledarskap
- Mellanchefer – strategiskt skikt

# Vägar fram

- Förändra traditionella kravspecifikationer
- Kvalitetssäkring av likabehandling tex rekrytering
- Andra och öppna rekryteringsvägar (ej nätverk, headhunters)
- Utveckling för alla
- Mätbara mål

# Resultat

- Mångfalden tas tillvara, uppskattas och värdesätts istället för att betraktas som ett problem