

DevelopTM



Jämställdhetskunskap



Företag med jämställda styrelser har högre lönsamhet

En genomgång av 40 000 bolag visar tydligt att företag med jämställda styrelser har en signifikant högre lönsamhet och omsättning än övriga företag.

<https://www.almi.se/kunskapsbanken/undersokningar/styrelsekartlaggningkvinnor/>

De sex nationella delmålen:

1	En jämn fördelning av makt och inflytande	Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
2	Ekonomisk jämställdhet	Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3	Jämställd utbildning	Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
4	Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
5	Jämställd hälsa	Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
6	Mäns våld mot kvinnor ska upphöra	Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Caroline Farberger VD ICA Försäkring



Caroline Farberger



Caroline Elisabet Farberger, född som Carl Farberger den 29 oktober 1967 i Lund, är en svensk företagsledare. Sedan 2016 är hon vd för Ica Försäkring. Farberger är uppvuxen i Uddevalla och Lerum. Hon har dubbla examina som civilekonom och civilingenjör. [Wikipedia](#)

Född: 29 oktober 1967 (ålder 53 år), Lund

Make/maka: Ylva Rönnqvist

Yrke/uppdrag: Företagsledare

Caroline Farberger säger att vi har mycket kvar att göra innan vi når ett mer jämställt näringsliv med minskade sociala orättvisor. Hon lyfter vikten av att ledare själva agerar för att skapa en sund företagskultur. Hennes egna ledarskap har också förändras – trots att hon 2018 satt i SVT och deklarerade att det inte skulle ändras bara för att hon började leva som kvinna.

”Jag har fått anledning att omvärdera min position. Jag inser skamset att jag som manlig chef hade en ganska exkluderade chefsstil där jag omedvetet premierade personer som liknade mig själv, andra män som också resonerade i siffror och strukturer. Jag trodde att jag var en bra chef då jag fick befordringar. Nu värdesätter jag olikheter på ett helt annat sätt än tidigare och ser värdet av en inkluderande kultur”.

Caroline Farbergers råd är att bemanna ditt ledningsteam och omge dig med personer som är olika och skapa en kultur där alla känner att de kan bidra.

Medveten beteendeförändring

Inte lätt att förstå innebörden av sitt eget agerande när maskineriet i patriarkatet är så välsmort och fungerar så bra (Caroline Farberger)

Måste våga ta ansvar för sitt eget agerande och komma till självinsikt för att uppnå en beteendeförändring som innebär att göra jämställdhet!

Så länge du inte aktivt inkluderar alla i rummet, i företaget, organisationen så riskerar du en exkluderande arbetsmiljö.

Det behövs en medveten beteendeförändring för att jämställdhet ska uppnås.

Årets företagare i Norrbotten

2020:

Årets företagare är en framgångssaga som handlar om betydelsen av att tänka nytt och vara först. Grundat av två tonåringar som såg ett internationellt koncept och gjorde en svensk version i sin hemstad. Därifrån har de gjort en resa både i geografin och filosofin. Där det samtidigt med den affärsmässiga expansionen pågått en ständig produktutveckling med nya idéer, råvaror och smaker. Alltid först på bollen, som med Tex-Mex, Drive-In och Low Carb. Och med tiden ett allt större socialt ansvar och miljötankande, både innovativt och hållbart som föregångare i sin bransch. Drygt femtio år efter starten i Gällivare har MAX Burgers mer än 150 restauranger i fyra länder, 6 000 anställda och omsätter nära 4 miljarder.

2021:

Årets Företagare i Norrbotten flyttade från Skåne upp till norr för en tids Norrlandsäventyr som ledde till att familjen bosatte sig i Gällivare. År 2012 slog hen upp portarna till sin första veterinärklinik. Med ett professionellt team och den modernaste utrustningen har hen sedan dess kunnat hjälpa de fyrbenta vännerna och deras Matte och Husse.

Lapplands Djurklinik AB med dess ägare har i takt med att barnaskaran vuxit hemma också med god lönsamhet och tillväxt etablerat Lapplands Djurklinik på ytterligare 5 orter i Norrbotten. I ett län med mycket stora avstånd och många husdjur besparar dessa etableringar många mil och mycket oro för kunderna och deras djur.

Grattis till Årets Företagarpris Norrbotten - till den tillväxt och de utökade tjänsterna som Lapplands Djurklinik erbjuder och till hen som med ett gott föredöme visar att en flerbarnsförälder också kan äga och driva företag.



<https://www.femina.se/samhalle/barnen-far-inte-samma-lon--se-deras-fantastiska-reaktion/721213>

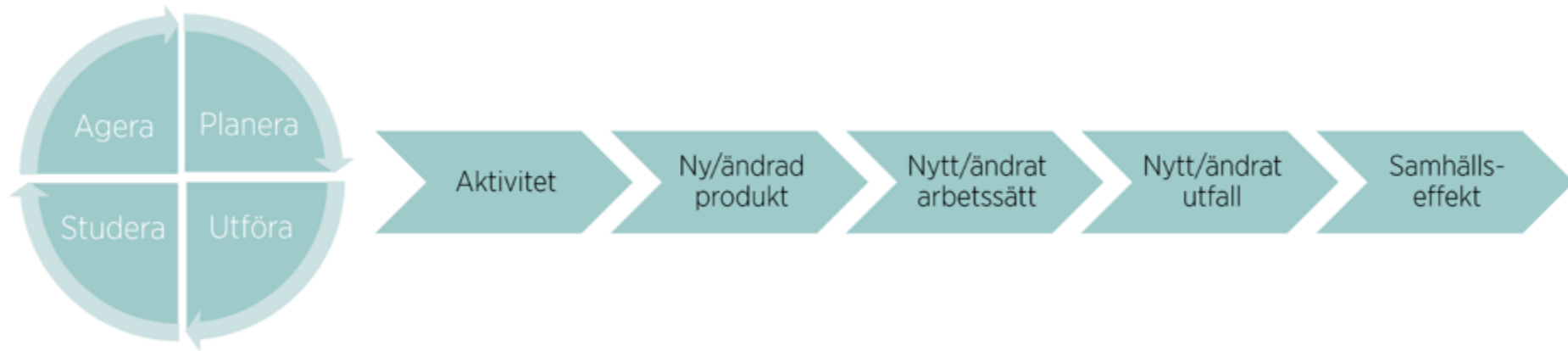
Om du inte gör något bidrar du till ojämställdhet!

Förväntningar på kvinnor som grupp och män som grupp, som olika eller varandras motsatser, är idag en av de starkast bidragande faktorerna till att en inkluderande arbetsmiljö **inte** uppnås

Förväntningar kopplat till kön kan hindra individen att fullt ut använda sin kompetens, förmåga, motivation samt att arbetsglädjen upplevs lägre eller påverkar bemötande och grad av service mot kund

Utgångspunkt är tre fundamentala frågor:

- 1. Vad är det vi vill uppnå?**
- 2. Hur vet vi att en förändring är en förbättring?**
- 3. Vilka förändringar kan vi göra som leder till förbättringar?**



Att analysera sin egen verksamhet ur ett könsperspektiv förutsätter att ledningen, tillsammans med medarbetarna, skapar en kultur som stöder lärande och utveckling. En organisationskultur som främjar lärande kännetecknas av öppenhet och möjlighet till kritiskt reflekterande, det är en tillåtande kultur där misstag ses som en naturlig del av förändringsprocessen.

Inget förbättringsarbete kan göras utan tydlig koppling till ett prioriterat övergripande mål. Jämställdhetsperspektivet kan synliggöras i mål, budget och andra styrdokument på flera sätt.

Om styrelsen fattar beslut om att jämställdhet ska vara synligt i dokument som är beslutade och som styr verksamheten, t.ex. i mål, budget och verksamhetsplaner måste brister i styrkedjan undersökas och följas upp. När återrapporteringen inte stämmer med de beslut som fattats, behöver orsaken analyseras, så att bristerna kan åtgärdas.

Vad är vår arbetsplatskultur?

Arbetsplatskulturer är präglade av en norm (regler för handlande) som visar vilka värderingar arbetsplatsen bär (genom aktiva handlingar)

Det kan finnas anledning att undersöka arbetsplatskulturen och reflektera över vad som skall gälla i företaget (handlingsregler) och vid behov stärka upp strukturen för att bidra till att önskvärd arbetsplatskultur stärks.

Arbetet innebär att verka för att alla människor ska kunna forma sina liv som individer, utan att föreställningar om kön begränsar oss.

Könsmaktssystemet

De grundläggande särdragen i ett könsmaktssystem handlar om en uppdelning i två kön samt en isärhållning och segregering av dessa.

Isärhållandet innebär att män och kvinnor, och det som ses som manligt respektive kvinnligt, hålls isär och ses som varandras motsatser.

Denna segregering tar sig uttryck både horisontellt och vertikalt, som ett hierarkiskt isärhållande där mannen/det manliga utgör normen och värderas högre.



[\(12\) Watch | Facebook](#)

[Glada kroppar hjälper mot nakenchocker – Genusfotografen](#)

<https://svenska.yle.fi/artikel/2015/09/22/sexismen-lever-och-mar-bra-i-media-och-reklam>



Mamman tittar på sin dotter och får dåndimpen. Varför?

Sex grundläggande principer för CEMR-deklarationen:

- Jämställdhet är en grundläggande rättighet.
- För att nå jämställdhet måste flerfaldig diskriminering och andra missgynnanden bekämpas.
- Ett representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle.
- Att avskaffa stereotypa uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet.
- Jämställdhetsintegrering av alla kommunens verksamheter är nödvändiga för att främja jämställdhet.
- Att handlingsplaner och program har tillräcklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång.

MOTSTÅND I JÄMSTÄLLDHETSINSATSER



ÖPPET MOTSTÅND

Ifrågasättande
Förlöjligande
Bestraffning

PASSIVT MOTSTÅND

Ointresse
Nedprioritering
Snack utan verkstad

BYRÅKRATISKT MOTSTÅND

Regelverk och rutiner
Någon annans ansvar
Uteblivna eller sena beslut

ORSAKER

Oro för förändring
Ovilja att förlora privilegier
Intressekonflikter

HANTERINGSTRATEGIER

Motivering, kunskaper, exempel,
förankring, tålamod

REFERENSER

Amundsdotter m.fl. 2015,
Lindberg 2020, Pincus 1998

MOTSTÅND PÅ OLIKA NIVÅER

INDIVIDNIVÅ

Individer som motsätter sig aktivt eller visar passivt ointresse

ORGANISATIONSNIVÅ

Utdragna beslutsprocesser eller otillräcklig tilldelning av mandat och resurser

SAMHÄLLSNIVÅ

Ideologiska intressen och institutionella logiker krockar med varandra

GODA NYHETER

Motstånd kan ses som ett tecken på att jämställdhetsinsatserna prickat rätt, lyckats ringa in och utmana ojämställda könsmonster. Det ger en ledtråd om vad som behöver förändras för att uppnå jämställda verksamheter.

Viktigt dock att skilja på motstånd som avser att förhindra jämställdhetsinsatserna, och motstånd som avser att förbättra jämställdhetsinsatsernas relevans och resultat genom konstruktiv kritik.



Härskartekniker / Främjarteknik

Härskarteknik	Motstrategi	Främjarteknik
1. Osynliggörande	Ta plats, ge plats	Synliggörande
2. Förlöjligande	Ifrågasätt, ställ motfråga: "Hur menar du?"	Respekterande
3. Undanhållande av information	Korten på bordet, yrka på transparens och inkludering	Informerande
4. Dubbelbestraffning	Bryt mönster	Dubbelbelöning
5. Påförande av skuld och skam	Intellektualisera, realisera	Bekräfta rimliga normer
6. Objektivifiering	Säg ifrån	Bemöt alla som subjekt
7. Hot och våld	Sätt ord på vad personen gör	Respektera ett nej, utgå från samtycke

Materialet är framtaget av Christel Falk, lokal
tillväxtfrämjare, Strukturum