

Jämställdhet grund för lönsamhet i dag

För några år sedan deltog jag i en konferens som handlade om framtidens personalfrågor. I en av pauserna träffade jag en gladlynt och mycket sympatisk kvinna som visade sig vara personalchef på ett svenskt mellanstort företag. När det stod klart för henne att jag arbetar med jämställdhet och mångfaldsutveckling gjorde hon det mycket klart att jämställdhet inte var en fråga som fanns på företagets dagordning, numera. ”Jämställdhet är ute men mångfald är inne, det känns nytt och fräscht”, sa hon med emfas.

För mig väckte det en fundering. Är jämställdhetsarbete något som man som organisation kan välja eller välja bort, och kan jämställdhet vara ”ute”? Låt oss se frågan utifrån två olika perspektiv, ett rättsligt perspektiv och ett verksamhetsperspektiv.

DET RÄTTLIGA PERSPEKTIVET förstår man bäst genom att studera grunden till vår nuvarande diskrimineringslag (1978/79:175). Enligt propositionen är ändamålet att ”främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetslivet”. Lagen syftar bland annat till att säkerställa att arbetsgivare arbetar förebyggande mot diskriminering genom att kartlägga, analysera och upprätta handlingsplaner med mätbara mål som kan följas upp.

Lagen talar således sitt tydliga språk, jämställdhetsarbetet är inget som man som organisation

väljer, utan det är något som ska genomföras. Det är dock skillnad mellan att bara uppfylla lagkraven och att på ett medvetet och aktivt sätt använda planen som verktyg för att skapa långsiktig skillnad på arbetsplatsen.

Det finns alltid en risk att jämställdhetsplanen blir en hyllvärmare om jämställdhetsarbetet inte anses värt att genomföra. Denna risk ökar om man anser att jämställdhetsarbetet med jämna mellanrum är ”ute”.

LÅT OSS SE PÅ jämställdhetsarbetet utifrån ett verksamhetsperspektiv! Det finns i dag en insikt hos många arbetsgivare att jämställdhetsarbetet bidrar till att förbättra arbetsmiljön för alla, att det stärker varumärket samt att det kan öka lönsamheten i företaget. Att inte arbeta aktivt med jämställdhet kan omvänt innebära ökad risk för diskrimineringsproblematik, psykisk ohälsa och andra typer av problem på arbetsplatsen.

I Unionens bok *Allt att vinna från ord till handling för jämställda arbetsplatser* vittnar företag som Boliden, Ramböll, Coca-Cola, Polarbröd och Ikea om att jämställdhet inte bara är en fråga om rättvisa och lagstiftning utan att jämställdhet i sig skapar förutsättningar för lönsamhet. Vad de framgångsrika företagen har gemensamt är att de arbetar långsiktigt. De följer lagen, gör sina planer och sätter mätbara mål som följs upp kontinuerligt. Jämställdhetsarbetet i seriösa organisationer reduceras aldrig till att bli en fråga som är ”ute” eller ”inne”. De vet att de för att vara framgångsrika måste hantera jämställdhetsfrågan som en integrerad del av verksamheten. Kanske är det just detta jag borde svarat personalchefen. ●



P&L:s nya krönikör Ann-Katrine Roth är jurist med lång praktisk erfarenhet av arbete med mångfald, jämställdhet och inkludering. I dag driver hon det egna företaget E(uro)quality jämställdhetskonsult.