



Nyhetsbrev september 2019

Välkommen till ett nyhetsbrev som innehåller korta nyheter, råd och tips om social hållbarhet, jämställdhet, mångfald och inkludering.

- Du hittar de gamla breven på <http://euroquality.se/nyhetsbrev-2/>
- Om du vill att fler ska få nyhetsbrevet, har bytt adress eller vill avbeställa, hör av dig till info@euroquality.se

”Öppna landskap ger flykt åt tanken”

(Glimtar)

Digitalisering och hållbarhet bakom IKEA:s framgångar.

- Jag tror att den fortsatta digitaliseringen är en framgångsfaktor för oss, en annan förmodligen att vi har profilerat oss på hållbarhetsfrågor, säger Lena Herder, chef för Ikea Sverige.

<https://www.dn.se/ekonomi/svenska-ikea-saljer-for-33800-kronor-varje-minut/>

För lite mångfald gör att filmstödskraven sänks

Det saknas både berättarperspektiv och en mångfald av röster i ansökningarna om utvecklingsstöd för långfilmer, anser Svenska Filminstitutet. Därför kommer ansökningskraven att sänkas.

<https://www.filminstitutet.se/sv/nyheter/>

Här är företagen som hävdar att de är bäst på hållbarhet

För snart tre år sedan kom en ny lag som tvingar företagen att redovisa hur de arbetar med hållbarhet. Ett forskningslag vid Handelshögskolan i Stockholm har sett över vad de 95 största börsbolagen sagt att de ska göra – och vad de gjort.

Vi har tittat på vilka företag som gått från fina ord, mål och policys till handling, säger Lin Lerpold, docent och forskare vid Handelshögskolans hållbarhetscentrum Misum.

I studien jämförs företagens kommunicerade hållbarhetsarbete med vad de senare anger att de har gjort. Detta utifrån antagandet att stora företag inte kommunicerar mål och inspektioner utan att de efterlevs.

– Att ljuga vore en enorm risk för företagen, säger Lin Lerpold.

Vad som sägs i vd-ordet, företagets affärsmodell och hållbarhetens plats i den övergripande strategin är parametrar som har setts över. I granskningen har forskargruppen mätt både social hållbarhet och den miljömässiga hållbarheten. Studien mäter alltså inte industriernas faktiska miljöpåverkan.

Utifrån parametrarna får bolagen sedan poäng och placerar sig på en skala utefter vilka framsteg som gjorts. De bolag som kommunicerar med konkreta åtgärder får högre poäng.

– Vi tittar på saker som exempelvis huruvida företaget utbildar sina anställda, om de fått ner sina utsläpp, hur många inspektioner de gjort och om det skett några framsteg, säger Lin Lerpold.

Spelbolag, investmentbolag och företag som är nya på börsen är sämst på hållbarhetskommunikation, enligt mätningen. En anledning kan vara att de nyare bolagen ännu inte har fått ordning på rapporteringen. En annan förklaring kan vara att de tillverkande bolagen har en mer uppenbar påverkan på miljön.

De företag som sysslar med råvaror har generellt sett arbetat mer med miljöfrågor, säger Lin Lerpold. Finansbolagen nämns särskilt som en sektor där utvecklingen gått framåt i snabb takt.

I december 2016 infördes en ny lag som innebär att större företag är tvungna att rapportera sitt hållbarhetsarbete. I rapporten ska det framgå hur företaget arbetar med miljöfrågor, sociala förhållanden, de anställda, mänskliga rättigheter samt hur de arbetar för att förhindra korruption. Några större bolag fick också krav på sig att redovisa sitt mångfaldsarbete i styrelsen gällande ålder, kön, utbildning och yrkesbakgrund.

Tidigare har två liknande studier gjorts under ledning av Lin Lerpold, en 2015 och en 2017. Sedan den första studien genomfördes har mycket hänt, säger hon.

– Bolagen arbetar i dag i större uträkning med hållbarhet, åtminstone sett till vad de kommunicerar, säger Lin Lerpold.

Hur ser det ut med det faktiska hållbarhetsarbetet företagen gör, bortom kommunikationen? Gör de tillräckligt?

– Vi menar att kommunikationen reflekterar vad de faktiskt gör, säger Lin Lerpold och fortsätter:

– Ett första steg är att de identifierar vilket mål de arbetar mot.

Däremot är det bara 55 procent av bolagen som följer upp målen. Av de 95 granskade bolagen saknar 53 hållbarhetsmål som sträcker sig bortom år 2020.

– Även om de svenska bolagen ligger bra till finns det mycket mer att göra, enligt Lin Lerpold

Bäst:

1. Billerud/Korsnäs
2. Stora Enso
3. Essity

Sämst:

1. Nyfosa
2. Evolution
3. Sagax

Sveriges mest jämställda idrottskommuner.

1. Linköping
2. Umeå
3. Uppsala
4. Västerås
5. Karlstad

www.rf.se

Island får könsneutrala namn

Det isländska alltinget har antagit en ny lag som öppnar upp könsneutrala efternamn: -bur, isländska för – barn, istället för namn bildade av moderns, faderns namn med efterledet – son respektive – dottir.

Island har både patronymika och metronymika efternamn, alltså namn som bildats av moderns och faderns namn tillsammans med efterledet -son respektive -dottir. En ny lag – lagen om könsautonomi – som antogs för en dryg vecka sedan i alltinget, öppnar för en tredje väg: -bur, isländska för -barn. En person som varken identifierar sig som man eller kvinna, och därmed inte som någons son eller dotter, kan välja det nya alternativet om hen är registrerad som varken eller.

Lagen om könsautonomi innebär långtgående förändringar för transpersoner. Den ger individer rätt att ändra sitt juridiska kön utifrån sin personliga könsidentitet utan några krav på medicinsk diagnos eller behandling, rapporterar magasinet Iceland Review. Individer kan också registrera sig som könsneutrala, alltså varken som man eller kvinna.

Förnamn kommer inte heller längre att vara specifikt manliga eller kvinnliga i namnregistret, vilket gör att en persons kön inte som tidigare ska begränsa namnvalet.

Lagen klubbades med 45 röster för, inga emot och tre nedlagda röster i alltinget. Enligt tidigare lag har det knappt funnits några könsneutrala förnamn på Island.

Kvinnor e-handlar mer – men män köper dyrare

En e-handelsrapport har tittat på köpmönster utifrån den faktiska försäljningen genom Klarnas betalösningar. Det är en tydlig skillnad mellan könen. Medan män har ett högre snittordervärde görs merparten av köpen (66 procent) av kvinnorna.

Kvinnorna spenderar också mer pengar på onlineköp (67 procent av totalsumman i sammanställningen) än männen.

– Det är svårt veta varför, men vad vi vet är att när det gäller köp i fysiska butiker så gör kvinnor totalt sett fler än män. Det tror vi beror på att kvinnor gör flera hushållsköp vilket man också märker på vilka varor det handlar om. Vi har trott att vi har ett samhälle som är jämställt men när det gäller handel så är vi inte riktigt där än, säger Viveka Söderbäck, expert på konsumentbeteende vid Klarna.

<https://www.svd.se/kvinnor-e-handlar-mer--men-man-koper-dyrare>

Lönegapet mellan könen minskar

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män fortsätter att minska, visar en ny rapport från Medlingsinstitutet. 2018 var skillnaden 10,7 procent, vilket är en minskning med 0,6 procentenheter från föregående år. Om utvecklingen fortsätter i samma takt kommer kvinnor och mäns löner vara lika om 20 till 25 år. De senaste elva åren har löneskillnaderna mellan könen minskat för varje år, enligt Medlingsinstitutets statistik. Sammanlagt har lönegapet krympt med 5,6 procentenheter mellan 2007 och 2018.

De löneskillnader som består beror till stor del på olikheter mellan kvinnor och män när det handlar om vilket yrke man arbetar i, ålder och utbildning. Tar man hänsyn till sådana mätbara faktorer återstår en skillnad på 4,4 procent som är oförklarad.

– Den är oförklarad i den mening att det säkert finns en mängd faktorer som inte fångas i statistiken men som förklarar lönen, säger Medlingsinstitutets statistikansvarige John Ekberg.

Skillnad mellan yrkesgrupper

– Den viktigaste orsaken till löneskillnaden är att kvinnor och män ofta arbetar i olika yrken, säger John Ekberg.

Högst lön 2018 hade manliga tjänstemän i privat sektor med en genomsnittslön på 46 400 kronor. Lägst lön hade kvinnliga arbetare i privat sektor som i genomsnitt tjänade 26 600 kronor.

Det skiljer sig också mycket mellan olika sektorer. Den största genomsnittliga skillnaden finns inom landstingen där löneskillnaden är 20 procent. Minst är den inom kommunerna där den är 2,8 procent.

Fler kvinnor får chefsuppdrag

En viktig förklaring till att löneskillnaderna minskar år för år är just att det sker en utjämning av yrkesgrupperna. Dels handlar det om att fler kvinnor får chefsuppdrag och arbetar i mansdominerade yrkesgrupper och att fler män arbetar i kvinnodominerade yrken. Dels handlar det om att vissa kvinnodominerade yrken haft en gynnsam löneutveckling.

– Det är två effekter och de drar åt samma håll, säger John Ekberg.

Jämna löner om 25 år

Men trots att skillnaderna alltså minskat stadigt de senaste åren tjänade kvinnor i genomsnitt 89,3 procent av den genomsnittliga lönen för en man 2018. Om utvecklingen skulle se likadan ut de kommande åren är det över 20 år tills kvinnor och män tjänar lika mycket.

– Det skulle ta ungefär 20 till 25 år, givet att det fortsätter i samma takt som den här trenden är, men det är alltid svårt att säga.

<http://www.mi.se/press/nyheter/2018/06/loneskillnaden-mellan-konen-fortsatter-minska/>

Kortare arbetsdag måste inte sänka produktiviteten

Några exempel på företag som jobbar mindre. På Vikingen Financial Software är det ingen som jobbar mer än sex timmar per dag. Läs också om Toyota i Göteborg som ökade lönsamheten och fick färre sjuka. Toyota införde sex timmars arbetsdag redan för 15 år sedan. Högt bokningstryck var den utlösande faktorn, berättar Magnus Bäckström, verkstadschef på Toyota center Göteborg, till TT.– Det kunde ta upp till två månader för en vanlig service. Folk blev ju sura och vi förlorade kunder. När vi bytte till sex timmars, halverade vi bokningstiden utan att behöva öppna en ny anläggning, säger han

<https://omni.se/toyota-battre-lonsamhet-med-kortare-arbetsdag/a/K3lIW4>

Snabb ökning av andelen kvinnliga partners i riskkapitalbolag

På fyra år har Sveriges ledande riskkapitalbolag gått från att knappt ha några kvinnliga partners alls – till att i många fall ha flera stycken. Men än är det långt ifrån jämställt i sektorn, och många saknar fortfarande kvinnliga delägare helt. Debatten om den skeva könsfördelningen av riskkapital i techsektorn har gått varm de senaste åren. I flera granskningar har Di Digital kunnat visa att kvinnor får en oproportionerligt låg andel av riskkapitalet som investeras i olika bolag. En tänkbar förklaring är att de som har mest makt i branschen, riskkapitalbolagens partners, så ofta är män. Här börjar dock en förändring kunna skönjas.

För fyra år sedan fanns det nästan inga kvinnliga partners på Sveriges ledande riskkapitalbolag. I dag är de 29 kvinnor, eller 22 procent. Det visar Di Digital genomgång av de 18 mest tongivande svenska venture capital-bolagen (se listan nedan).

<https://digital.di.se/artikel/snabb-okning-av-andelen-kvinnliga-partners-i-riskkapitalbolag>

Hur når vi jämställda löner i arbetarklassen?

Ett låglönelyft i kronor kombinerat med procentuellt lönepåslag för övriga, ett avtrappat kronpåslag och ett riktat lönellyft till 16 kvinnodominerade yrkesgrupper.

- Frågan om jämställdhet mellan könen är en ödesfråga för samhället. Att vi år 2019 har så stora löneskillnader mellan kvinnor och män är ett underkännande. 6F-rapporten visar att det krävs stora låglönesatsningar för att ens vara i närheten av att nå LO-förbundens gemensamma mål om halvering av löneskillnaderna mellan könen. Detta samtidigt som 6F-förbunden tidigare drivit frågan om rejäla låglönesatsningar inom ramen för LO-samordningen och mötts av motstånd där, säger Magnus Pettersson, ordförande för Fastighets och 6F.

6F-rapporten "Vägar till jämställda löner inom arbetarklassen" presenteras i dag. Där redovisar rapportskrivaren, docent Markus Kallifatides vid Handelshögskolan i Stockholm, tre alternativa sätt att nå en halvering respektive utplåning av löneskillnaderna mellan kvinnor och män i den svenska arbetarklassen.

Ett låglönelyft i kronor kombinerat med procentuellt lönepåslag för övriga, ett avtrappat kronpåslag och ett "riktat" lönellyft till 16 kvinnodominerade yrkesgrupper.

Löneskillnaden mellan könen inom arbetarklassen förklaras av att kvinnor dominerar inom exempelvis barn- och äldreomsorg och sjukvård där löneläget är lägre än i till exempel gruvnäring, byggsektor och energisektor där löneläget är högre och där männen dominerar stort i antal.

Rapporten är en ny underlagsrapport i 6F:s lönepolitiska utredning "Lönebildning för jämlikhet". Docent Markus Kallifatides vid Handelshögskolan i Stockholm har haft uppdraget att utreda metoder för LO och LO-förbunden att nå sitt gemensamma mål om halvering av löneklyftan mellan kvinnor och män till år 2028.

https://www.6f.se/siteassets/lonerapporter/6f_rapport-5_jamstallda-loner.pdf

Tips:

- **Nätverk för dig som vill vässa dina kunskaper inom social hållbarhet, jämställdhet mångfald och inkludering. Start 3 december.**
- **Ny bok: Manlighetskoden, Sedell, Nyman**

Hösthälsningar



Från Ann-Katrine Roth

I utskick av nyhetsbrevet samarbetar vi med Barbro Landell på Effektivia Management & Administration AB, 070 219 2343 www.aktivia.se

