

HÅLLBARHETSNYTT

FNS GLOBALA MÅL NR 5 – JÄMSTÄLLDHET



Uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt.

JÄMSTÄLLDHET

KÄLLA: WWW.GLOBALAMALEN.SE

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en förutsättning för en hållbar och fredlig utveckling.

Jämställdhet handlar om en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser. Alla former av våld, diskriminering och skadliga sedvänjor mot kvinnor och flickor drabbar såväl individen som hela samhället.

Det har bevisats om och om igen att politisk, ekonomisk och social jämlikhet mellan kvinnor och män bidrar till alla dimensioner av hållbar utveckling.

Att leva ett liv fritt från våld och diskriminering är en grundläggande mänsklig rättighet och helt avgörande för att människor och samhällen ska utveckla sin fulla potential.

SÅ ARBETAR BANFAST MED MÅL 5 - JÄMSTÄLLDHET

Utdrag ur affärsplanen:

BanFast arbetar med det Globala målet Jämställdhet innebär att vi arbetar för jämställdhet och emot alla former av diskriminering.

Utdrag ur Hållbarhetspolicyn:

AB Folkets Hus i Stockholm skall främja mångfald och jämställdhet.

Utöver detta har vi en jämställdhetspolicy som beskriver företagets gemensamma arbete med frågan. Har du läst den?

DÄRFÖR HÄNGER JÄMSTÄLLDHET OCH HÅLLBARHET IHOP

KÄLLA: WWW.KTH.SE VICEREKTORSBLOGGEN ANNA WAHL

Jämställdhet är det femte målet i FN:s globala mål för hållbar utveckling och minskad ojämlikhet är det tionde målet. Det är en av anledningarna till att jämställdhet numera ingår i KTH:s nya hållbarhetsmål.

Jämställdhet handlar om en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser, samt om den mänskliga rättigheten att leva ett liv fritt från diskriminering och våld. Det finns forskning som visar hur politisk, ekonomisk och social jämställdhet bidrar till alla dimensioner av hållbar utveckling. Jämställdhet och jämlikhet påverkar andra mål som rör klimat, miljö och ekonomi ([Rapport från Naturvårdsverket 2019](#)). Kvinnor prioriterar till exempel miljöfrågor i högre grad än män, både värderingsmässigt och genom handling.

De fattigaste i samhället drabbas hårdare av klimatförändringar på grund av mer begränsade ekonomiska tillgångar. I arbetslivet kan ökad jämställdhet medverka till ökad kvalitet och effektivitet, vilket bidrar till ekonomisk hållbarhet. Vilka fördelar finns då KTH synliggör kopplingen mellan jämställdhetsarbete och arbete för hållbar utveckling?

En fördel är hur vi kan integrera kunskap om jämställdhet och mångfald i våra utbildningsprogram genom att använda ingången hållbar utveckling, där lärandemål redan finns på plats. Kopplingen mellan jämställdhet och hållbarhet går att visa och att motivera varför den är viktig för både den samhälleliga och tekniska utvecklingen. Teknikutveckling kan återskapa ojämställdhet då kunskaper saknas, men kan också med kunskap utmana och förändra ojämställda villkor.

Finns det då några risker med att jämställdhet kan uppfattas som "endast" en del av hållbar utveckling? Flera forskare har pekat på risken med att jämställdhetsmålet därmed kan komma i skymundan som ett mål i sig och enbart framstå som ett medel för annat. Den risken ska inte underskattas, vi har sett det hända förut då jämställdhet nedprioriteras och underordnas andra frågor.

Med den medvetenheten arbetar vi vidare med att öka jämställdhet som en egen fråga och som en del av hållbar utveckling.



FEM RÖSTER OM JÄMSTÄLLDHEIT I FASTIGHETSBRANSCHEN



KÄLLA: WWW.FASTIGHETSAGARNA.SE

För två år sedan var fastighetsbranschen den första att nå 40 procent kvinnor i ledande positioner. Nu pekar kurvan nedåt igen och istället växer listan över företag som helt saknar kvinnor i ledningen.

Stiftelsen Allbright som arbetar för jämställdhet och diversifiering på ledande positioner i näringslivet ger årligen ut en rapport som kartlägger läget i Sverige. I 2019 års rapport kunde vi läsa att fastighetsbranschen var den första att nå 40 procent kvinnor i ledningsposition. Bäst i klassen var de stora fastighetsbolagen med 49 procent kvinnor i ledningsgrupperna. Branschen i sin helhet hade också 25 procent kvinnor på vd-posterna. Glastaket var spräckt, men sen kom pandemin.

Enligt Amanda Lundeteg, vd för Allbright, leder kristider ofta till att jämställdhetsarbete sätts på paus och att många tappar långsiktigheten. I rapporten för 2020 har fastighetsbranschen tyvärr halkat ner från 40 till 38 procent kvinnor i ledande positioner. Idag kommer Allbrights nya rapport där de summerar de tio år som stiftelsen varit verksam.

Balans skapar dynamik

Ett bolag som gjort stora framsteg och hamnat på första plats på Allbrights lista över bolag med mest jämställd ledning 2020 är fastighetsbolaget Nyfosa. Stina Lindh Hök tillträdde som vd i oktober 2020. Som svar på frågan om deras jämställdhetsarbete trycker hon på vikten av balans för bäst resultat.

- Vi tror att det blir bäst om man är 50/50 kvinnor och män, det skapar bäst dynamik och man kompletterar varandra på olika sätt.

- Jag tror också att dagens mer moderna syn på ett flexibelt arbetsliv, att kunna jobba hemifrån exempelvis, det gynnar både kvinnor och män att kunna satsa på karriären samtidigt som de har familj.

Kommunicera fördelarna med en flexibel bransch

Mona Finnström, vd på arbetsgivarorganisationen Fastigo är inne på samma linje, att fastighetsbranschen har varit konservativ men nu är mer flexibel och att det är fullt möjligt att göra karriär och ha familj samtidigt. De nedåtgående siffrorna tar hon med ro.

- Jag är inte orolig, det finns bra underlag för rekrytering med mycket kompetens men man måste ha fokus, sätta upp mål och följa upp. Sen behöver alla prata om att det här går, att vi är en bransch som bejakar jämställdhet och lyfta fram de bolag som jobbar bra med rekrytering. Det behöver ske redan på utbildningsstadiet och vi kanske ska titta på sådant som hur vi benämner befattningar, fastighetsförvaltare exempelvis kan ju innebära många olika saker, kan vi locka in ny kompetens genom att vara mer beskrivande?

Precis som Stina Lindh Hök poängterar Mona Finnström från Fastigo också vikten av att även ha med männen i det här arbetet.

Fastella ser behovet av slutna rum för samtal

Nätverket Fastella har funnits sedan början av 1990-talet för kvinnor som verkar i fastighetsbranschen. De närmare 300 medlemmarna möts i vanliga fall på fysiska event som kan vara stadsvandringar, studiebesök eller föreläsningar, alltid med syftet att utbilda och inspirera.

Anneli Schöldström, vd och jur.kand på Svensk Juristbyrå, sitter i styrgruppen för Fastella och berättar om behovet att mötas i slutna rum och prata om specifika frågor som rör att vara kvinna i fastighetsbranschen. Anneli beskriver Fastella som ett tillåtande forum där kvinnor känner sig sedda och har möjlighet att utbyta erfarenheter från sitt yrkesliv. Hur ska strävan mot en jämställd bransch fortsätta enligt Anneli?

- Jag tror att det krävs en medvetenhet, på alla nivåer, om vikten av en jämlik sammansättning. Att Fastighetsägarna Stockholm står bakom Fastella betyder mycket, frågan tas på allvar.

Årets Unga Fastighetskvinna vill inspirera andra att ifrågasätta

Den 8 mars arrangerade Fastella ett webinarium som gästades av Alexandra Lövgren, Head of Strategic Analysis på Newsec och vinnare av Årets Unga Fastighetskvinna 2020. Priset, som delas ut av tidningen Fastighetssverige är, förutom äran, en valfri ledarskapsutbildning för 100 000 kronor. Alexandra, som mottog utmärkelsen i oktober 2020, tycker att det är ett viktigt pris som kan inspirera andra kvinnor i branschen att se möjligheter.

- Jag tror att den här utmärkelsen kan vara en stor drivkraft för kvinnor som är i, eller på väg in i branschen, särskilt eftersom det tidigare varit en tydlig manlig dominans. Vi har sett samma problematik i många olika branscher där man lyckas få in kvinnor på ledande positioner men sedan tappar i successionen. För en långsiktig förändring tror jag att det krävs en ständig påfyllnad av unga, drivna kvinnor som väljer att ha sin karriär i fastighetssektorn.

För att själv driva det arbetet framåt startade Alexandra nätverket Newsec Future Female Network (NFFN) tillsammans med några kollegor för drygt tre år sedan. Nätverket vänder sig till yngre kvinnor i branschen och syftar till att lära känna varandra bättre och knyta kontakter. Nätverkets event har bland annat gästats av kvinnliga börs-vd:ar och ledarskapscoacher vilket varit mycket uppskattat. Alexandra vill uppmuntra unga kvinnor som vill in i fastighetsbranschen att tro på sig själva och våga ifrågasätta.



FEM RÖSTER OM JÄMSTÄLLDHET I FASTIGHETSBRANSCHEN

Fortsättning från sid 2.

Ett arbete i ständig utveckling

I vår egen organisation Fastighetsägarna som består av fyra regioner och ett förbund för hela Sverige, är fördelningen just nu 67 procent kvinnor och 33 procent män bland de anställda. - Jämställdhet handlar om balans och när man tittar på våra siffror ser vi en ovanlig fördelning för att vara vår bransch. Det betyder inte att vi kan luta oss tillbaka och vara nöjda, det här är ett område som måste utvecklas hela tiden, säger Oskar Öholm, vd Fastighetsägarna Stockholm.

För vårt dotterbolag Fastighetsägarna Service ser siffrorna mer jämna ut med 52 procent kvinnor och 48 procent män.

- Vi arbetar aktivt för en jämn könsfördelning i våra arbetsteam. Vår största utmaning är att rekrytera kvinnor inom fastighetsskötsel där vi försöker starta samarbeten med skolor för att driva på det arbetet. I övrigt strävar vi alltid efter balans, vi har exempelvis helt jämn fördelning på ledande positioner sett till alla chefer i företaget, säger Anna Birgersson, HR-chef, Fastighetsägarna Service.

Några ord på vägen

De röster vi fått ta del av genomsyras alla av hoppfullhet för branschen, en bransch som var först med att krossa glastaket för kvinnlig representation. Vi kan nå de siffrorna igen men arbetet kommer inte att ske av sig själv. Alexandra, Anneli, Stina, Mona och Amanda ger ord på vägen:

"Tänk inte att alla andra är bättre på allt, våga fråga och ifrågasätta!" **Alexandra Lövgren, Newsec**

"Det finns självklart män som tycker att de här frågorna är viktiga och som också driver jämställdhetsarbetet framåt", **Anneli Schöldström, Svensk Juristbyrå**

"I slutändan är det kompetensen som räknas, att utveckla personer inom bolaget kommer på sikt att gynna jämställdheten" **Stina Lindh Hök, Nyfosa**

"Vi måste komma ihåg att det ligger i vårt affärsintresse som bransch att spegla kunderna i vår representation" **Mona Finnström, Fastigo**

Avslutningsvis ger Amanda Lundeteg, Allbright, fyra tips för ett aktivt jämställdhetsarbete:

- Börja med att kartlägga representation och diskriminering internt.
- Sätt tydliga mål och var inte rädd för procentsatser.
- Utbilda personalen om normer och fördomar, alla har fördomar och alla är en del av lösningen.
- Följ upp arbetet, att skapa rutiner och policys är bra men de måste användas och följas upp.

NASDAQ INFÖR GRÖN STÄMPEL FÖR AKTIER



KÄLLA: WWW.AKTUELLHALLBARHET.SE

Nasdaq som bland annat driver Stockholmsbörsen inför nu en egen kvalitetssäkring och grön stämpel för noterade bolag. Fem svenska bolag befinner sig just nu i den frivilliga processen för att få sina aktier klassade som gröna, varav flera är fastighetsbolag, rapporterar Dagens industri.

"Vår roll är inte att tvinga bolagen till något, men definitivt att försöka vägleda och sätta en standard. Det behövs en tydlig definition på vad en grön aktie är. Annars blir begreppet urvattnat", säger Adam Kostyál, europeisk noteringschef på Nasdaq, till Dagens industri.

Till villkoren för att kunna grönklassas hör att över 50 procent av bolagets omsättning och investeringar är "gröna", liksom att mindre än 5 procent av omsättningen kommer från fossila aktiviteter. Därutöver måste bolagen sätta upp KPI:er som linjerar med Parisavtalet och låta sig hållbarhetsgranskas av särskilt utsedda parter.

Syftet enligt Nasdaq är inte att öka handeln med bolagens aktier utan att underlätta för företagen att nå investerare och kommunicera sin hållbarhetsprestanda.

[Läs mer om Nasdaqs gröna stämpel](#)

VOI BEGRÄNSAR MÅNADSKORTEN

KÄLLA: WWW.NYTEKNIK.SE



Elsparkcykelbolaget Voi stoppar nu kunder som använder månadskortet för mycket. Max nio åkturer eller 200 minuters åktid per dygn är det som gäller framöver.

Förra sommaren lanserade Voi abonnemang i form av dags- och månadskort. För 549 kronor utlovas obegränsat antal turer i en månad – så länge varje tur är kortare än 45 minuter. Nu har dock Konsumentverket tagit emot ett antal anmälningar från privatpersoner som blivit avstängda från Voi efter att ha åkt för mycket. Det skriver DI. Vois kommunikationschef Kristina Nilsson säger till Di Digital att bolaget för ett par veckor sedan införde en begränsning för prenumerationstjänsten på nio åkturer eller 200 minuters åktid per dygn.

Begränsningen infördes efter att bolaget upptäckt att vissa kunder missbrukat tjänsten. Det handlar om leveransföretag samt folk som använder sparkstöttingarna för att leka med, snarare än för att transportera sig med.

Samtidigt står det fortfarande i appen att "Med ett Voi Pass kan du ta så många åkturer du känner för till ett fast pris", samt att man kan göra "Obegränsat antal 45-minutersturer i din valda stad."

– Här inser vi att vi hade kunnat vara tydligare i kommunikationen. Från och med fredag kommer det framgå direkt vid köpet i appen vad begränsningen faktiskt innebär, säger Kristina Hunter Nilsson till DI.