

Jämställdhet, affärsnytta och kvotering

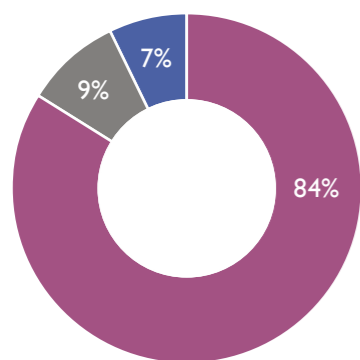
En tredjedel är positiva till kvotering för att utjämna könsbalansen i bolagsstyrelser. Fler än hälften är dock negativa. Samtidigt minskar andelen som anser att jämställdhet är bra för affärsnyttan, från 87,3 procent förra året till 84 procent i år.

I svaren kan vi urskilja tydliga skäl till varför jämställdhet ändå är viktigt för affärsnyttan. Först och främst anger många **mångfald** med hänvisning till att det är viktigt och bra med olika perspektiv och lösningar, inte bara vid beslutsfattande utan i alla olika frågor som behandlas i ett företag. Mångfald skapar dessutom dynamik och kreativitet.

Många tar också upp vikten av att spegla företagets **kundgrupper** och samhället i stort. Man behöver kunna se och tillgodose kundernas behov för att vara attraktiva.

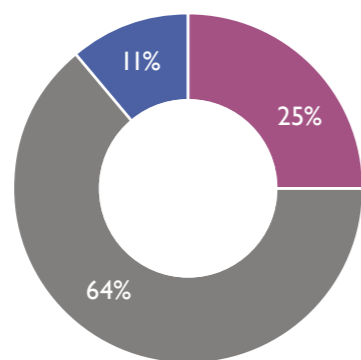
Arbetsmiljön tas också upp där de som svarat menar att en jämnare fördelning i arbetsgrupperna ger bättre arbetsklimat och jargong. På en jämställd arbetsplats blir respekten för varandra större och många menar också att det blir roligare att jobba.

Anser du att det är viktigt för affärsnyttan med jämställdhet i företaget?



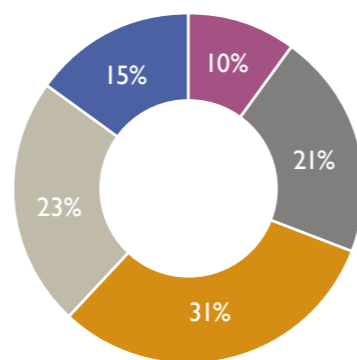
Ja
Nej
Vet ej

Anser du att det finns några hinder för jämställdhet i fastighetsbranschen?



Ja
Nej
Vet ej

Hur ställer du dig till kvotering för att utjämna könsbalansen i bolagsstyrelser i allmänhet?



Mycket positiv
Ganska positiv
Ganska negativ
Mycket negativ
Vet ej / Vill ej svara

Fakta om enkäten:

Enkäten har skickats tillvd:ar i 805 fastighets- och bostadsföretag, 309 företag har besvarat enkäten vilket ger en svarsfrekvens på drygt 40 procent.

FASTIGO
Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation

Sveavägen 31, 111 34 Stockholm
Tel 08-676 69 00, Fax 08-20 75 75,
E-post info@fastigo.se www.fastigo.se

JÄMSTÄLLDHET I FASTIGHETSBRANSCHEN 2016



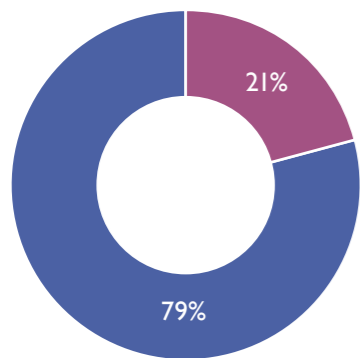
Jämställdheten ökar

Trenden är tydlig, andelen kvinnor på ledande poster växer i den traditionellt mansdominerade fastighetsbranschen. Fortfarande kämpar dock många företag med att bryta upp yrkeskategorier med uteslutande män eller kvinnor.

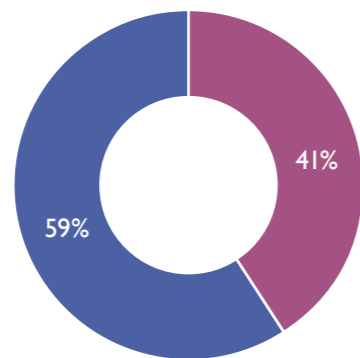
De senaste årens stora fokus på jämställdhet ger resultat. På alla fronter går andelen kvinnor på ledande positioner framåt. Andelen kvinnor i styrelserna ökar från 32 till 34 procent och andelen kvinnliga vd:ar från 20 till 21 procent. Generellt kan sägas att de större företagen står för de största förändringarna när det gäller ökning av kvinnliga VD:ar och styrelseordföranden, samtidigt som man i de små företagen upplever att hindren för att uppnå jämställdhet är färre.

Jämställdhet på företaget

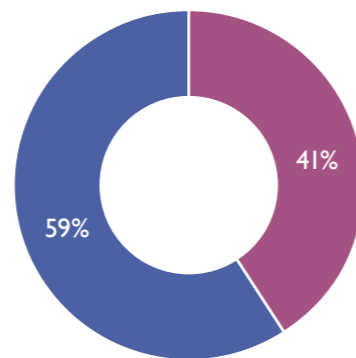
Företagets VD



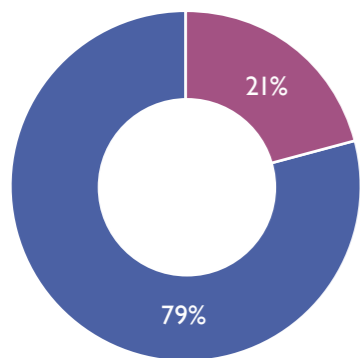
Ledningsgrupp



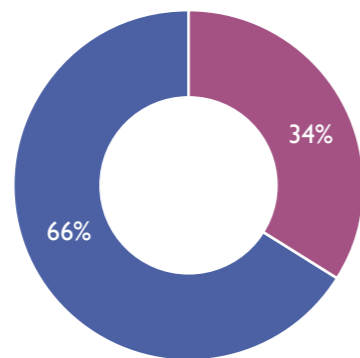
Chefer med personalansvar



Styrelseordförande



Styrelseledamöter



■ Kvinnor
■ Män

Jämställdhet utifrån sex områden

Jämfört med förra året kan noteras en tydlig ökning i uppfattningen om jämställdhet i fördelningen kvinnor/män. Här upplevde 60,5 procent att man var jämställda förra året medan den siffran i år är 68,5 procent. Men många pekar också på att de trots hyfsad jämställdhet sett till hela företaget har helt homogena arbetsgrupper med exempelvis enbart kvinnliga administratörer och manliga tekniker. De öppna svaren visar att det är svårt att rekrytera såväl kvinnliga projektledare, hantverkare, fastighetsskötare och tekniker som manliga uthyrare och administratörer.

Idag finns stor kunskap om att affärsnytta, kreativitet och arbetsklimat mår bra av blandade personalgrupper, så även om problemet är stort visar enkäten att arbetet går framåt! Övriga mätområden visar i stort sett likvärdiga siffror som föregående år. Flera svaranden nämner att de gör regelbundna lönekartläggningar och justerar eventuella omotiverade skillnader.

Anser du att ditt företag är jämställt utifrån följande områden?

