

Andra projekt om jämställdhet och nyckeltal

Jämställdhet och lönsamhet, NUTEK 1999

I denna studie ingick närmare 14 000 företag. Grundmaterialet refererar till åren 1995-96. Utgångspunkt var den av Kommunförbundet utvecklade 3-R metoden. En jämställdhetsanalys sker ur tre perspektiv:

1. Representation av kvinnor och män
2. Resurstilldelning
3. Realia, dvs. hur villkoren eller klimatet ser ut på ett kvalitativt plan

1. Representation

Här analyseras hur representativitet i företagen förhåller sig till det samlade utbudet i samhället av kvinnor och män inom olika utbildningar. Man använde 16 olika utbildningskategorier och jämförde könsfördelningen inom varje kategori i företaget med könsfördelningen inom utbudet av dessa utbildningskategorier i samhället i stort. Måttet användes för att visa om företaget släpper in kvinnor och män i lika stor utsträckning.

2. Befattningsstruktur (Resurser) – visar kvinnors utvecklingsmöjligheter inom företaget. Man använde inkomstfördelningen som ungefärligt värde på hur kvinnor och män fördelar sig inom företaget. Variabeln speglar såväl resursfördelning som karriärmöjligheter. Måttet visar även spridningen av kvinnor och män på olika befattningsnivåer.

3) Uttag av föräldradighet (Realia) speglar attityder eller jämställdhetsklimat. Man använde det oplanerade uttaget av föräldrapenning och mätte dagar per barn för män jämfört med kvinnor på företaget.

Jämställdhet och lönsamhet NUTEK (1999). Stockholm: NUTEK

LO/TCOs projekt om märkning av jämställda arbetsplatser

Projektet initierades av LO och TCO och slutfördes med hjälp av Länsstyrelsen och EFS-rådet i Skåne. Metoderna för att mäta jämställdhet är i viss mån en vidareutveckling av de tankar som låg till grund för NUTEKs rapport:

- Representation av kvinnor och män på företaget (representation)
- Befattningsstruktur i företaget (resurser)
- Föräldraskap och förvärvsarbete (realia)
- Omvärldsrelation (Anknyter till systematik i miljöledningssystem)

Erfarenheterna är sammanfattade i Eva Amundsdotter och Minna Gillberg, Den jämställda arbetsplatsen – en metodbok, Bilda förlag (2001).

Utredningen om frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster, Märkvärdig jämställdhet, SOU 2002:30

Utredningen gör i sitt förslag till lagstiftning en uppdelning i

- jämställdhetsmärkning av produkt och/eller tjänst
- certifiering i jämställdhetskänslighet av verksamheten

Bägge alternativen kräver såväl ett internt perspektiv, dvs. att arbetsgivaren måste uppfylla kraven i jämställdhetslagen under en tre-årsperiod som ett externt perspektiv. Detta innebär att företaget måste verka för ökad jämställdhet utanför det interna verksamhetsarbetet.

För att svara ja på frågan om jämställdhetslagen uppfylls måste samtliga paragrafer 4-13 vara i överensstämmelse. Treårskravet garanterar kontinuitet i engagemanget. Kravet på extern kommunikation ses som ett viktigt led i strävan efter ”ständiga förbättringar”.

SCB:s JämIndex - om statistiska skillnader mellan kvinnor och män

JämIndex har utvecklats av SCB på uppdrag av NUTEK och Västra Götalandsregionen.

JämIndex ger besked om hur jämställda invånarna i en kommun är jämfört med invånarna i andra kommuner. Olika indikatorer för kvinnor och män vägs samman. Om skillnaden är liten råder jämställdhet. Resultaten visas på kartor och i tabeller.

Indexet är sammanvägt av 13 variabler. För varje variabel rangordnas kommunerna efter hur stor skillnad det är mellan kvinnor och män. Bäst får plats 1, sämst 289.

Variabler i indexbasen:

- Eftergymnasial utbildning, skillnad
- Förvärvsarbetande, skillnad
- Arbetssökande, skillnad och nivå
- Medelinkomst tkr (sammanräknad förvärvsinkomst) skillnad
- Låga inkomster (under 50% av medianinkomst), nivå
- Ojämn könsfördelning på näringsgrenar (SNI1), skillnad
- Dagar med föräldrapenning, könsandel, skillnad
- Dagar med tillfällig föräldrapenning, könsandel, skillnad
- Ohälsotal (ohälsodagar), skillnad och nivå
- Unga vuxna, 25-34 år, skillnad
- Kommunfullmäktige, könsandel, skillnad
- Kommunstyrelse, könsandel, skillnad
- Egna företagare med minst 10 sysselsatta, könsandel, skillnad

Se också ”På tal om kvinnor och män. Lathund om Jämställdhet” som synliggör jämställdhetsutvecklingen i Sverige med statistik om kvinnor och män inom många områden.

Nyckeltal för jämställdhet – rapport

Rapporten är en sammanfattning av erfarenheter vid utformning av nyckeltal för jämställdhet vid Länsstyrelsen i Östergötland. Syftet var att ta fram indikatorer och styrmedel att använda vid ansökningar av företagsstöd.

Man använde processkartor för att identifiera moment som har strategisk betydelse ur ett jämställdhetsperspektiv; dvs. identifiera de arbetsmoment där ojämställdhetsmönster kan skapas eller brytas. Projektet resulterade i en checklista på tre punkter som översattes till nyckeltal i årsredovisningen. Nyckeltalen användes sedan för att sätta upp mål för kommande års verksamhet:

”Andel projekt där man...”:

- gjort en jämställdhetsanalys i underlaget
- arbetar med ett jämställdhetsperspektiv
- som slutredovisats under året som har ett jämställdhetsperspektiv i utvärderingen

För mer information: Jämställdhetsenheten vid Länsstyrelsen i Östergötland.

Folksams jämställdhetsindex

Från och med 2004 måste företagen för första gången redovisa representation av kvinnor i ledning och styrelse i sina årsredovisningar. Folksams Jämställdhetsindex bygger på en genomgång av redovisade siffror i samtliga svenskregistrerade företag på Stockholmsbörsen. Företagen betygsätts och såväl företag som branscher rankas. De tre faktorer som mäts och betygsätts är könsfördelning i styrelse, ledningsgrupp samt bland totalt antal anställda. En lika stor andel män som kvinnor ger betyg fem på en femgradig skala.