



## Jämställdhetsbarometern 2021

*Ledarnas medlemmar är chefer och innehar ansvarsfulla och strategiskt viktiga positioner i privata företag, i offentliga verksamheter samt i idéburna organisationer. Deras beslut och prioriteringar påverkar den egna verksamheten, men också samhället i stort. Chefer gör skillnad.*

Idag är endast fyra av tio chefer en kvinna, trots att drygt halva Sveriges befolkning är kvinnor. Men det är stor skillnad mellan olika chefskategorier och olika yrkesområden. Lägst andel kvinnor finns på de högsta chefsnivåerna. Av landets verkställande direktörer är endast 18 procent kvinnor. Ett generellt mönster är att även inom yrkesområden där andelen chefer som är kvinnor är relativt hög, så är andelen lägre på de högre chefsnivåerna. Undantagen från detta mönster är bland annat chefer inom stödfunktioner som personal och HR samt information och kommunikation.\*

\* Se appendix för diagram baserade på SCB:s statistik

För Ledarna handlar jämställdhet om rätten att bedömas utifrån sin kompetens, det är i grunden en rättvisefråga. Men det handlar också om chefsförsörjning och om verksamhetens effektivitet, produktivitet, innovationsförmåga och arbetsmiljö. Att kvinnor väljs bort från eller väljer bort chefskarriärer är slöseri med resurser och Sveriges framtida välfärd. Vare sig näringslivet, den offentliga eller idéburna sektorn har råd att missa kompetensen hos drygt halva befolkningen.

Ledarna förespråkar öppen och lagstiftad kvotering för jämnare könsfördelning bland ledamöterna i börsbolagens styrelser, i kontrast till den uttalade kvotering av män som ofta sker. Ett jämnare uttag av föräldraledigheten mellan kvinnor och män är också viktigt för ett mer jämställt arbetsliv och kvinnors möjlighet till karriär- och löneutveckling.

För att hitta de bästa cheferna behöver man börja leta i hela befolkningen. Kompetens och meriter måste vara i fokus. Det behövs fler och mer transparenta och tillgängliga karriärvägar för dem som inte motsvarar dagens norm av en chef. Näringsliv såväl som offentlig och ideell sektor måste ompröva hur de rekryterar, belönar och behåller chefer.

Ledarna har undersökt chefernas uppfattning kring jämställdhetsarbetet i en undersökning i samarbete med Novus. Detta är en uppföljande mätning och i rapporten finns jämförande siffror från 2011 samt 2016. Undersökningen genomfördes under perioden 12–28 april 2021 och besvarades av 1 470 respondenter, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 49 procent.

## **Sammanfattning och slutsatser**

### **Sverige tappar fart i jämställdhetsarbetet**

Sverige har länge varit föregångslandet som andra länder jämfört sig med gällande jämställdhet. Men nu verkar det arbetet tappa fart. Jämställdhetsarbetet prioriteras lägre idag än för fem år sedan och var femte chef upplever jämställdhetsarbetet inte längre är en prioriterad fråga på arbetsplatsen.

Ledarnas undersökning visar att cheferna upplever att jämställdhetsarbetet prioriteras lägre i verksamheten nu jämfört med för fem år sedan. Var femte chef (21 procent) svarar att jämställdhet mellan könen inte är en viktig fråga på deras arbetsplats. Ledarna har undersökt frågan i tio år och jämfört med 2016 är det en försämring med fyra procentenheter.

Andelen chefer som svarar att de upplever att det bedrivs ett aktivt arbete för jämställdhet på arbetsplatsen har minskat mellan 2016 och 2021, från 76 procent till 65 procent. Dessutom har andelen chefer som svarar att de personligen erbjudits någon form av utbildning i jämställdhet nästan halverats, från 10 procent år 2016 till bara 6 procent år 2021.

Det finns dock positiva signaler som inger hopp i undersökningen då allt fler chefer ser jämställdhet som ett personligt ansvar som man arbetar med i vardagen – 70 procent svarade så i årets undersökning, jämfört med 55 procent år 2016 och bara 37 procent år 2011. Lägg därtill att 77 procent av cheferna hävdar att de tillämpar kompetensbaserad rekrytering.

## **Resultat**

**21 %** av cheferna upplever att jämställdhet mellan könen inte är en viktig fråga på deras arbetsplats, det är fler jämfört med 2016 då andelen var 17 %.

**Bara 6 %** av cheferna har erbjudits någon form av utbildning i jämställdhet. Det är nästan en halvering jämfört med 2016 då antalet var 10 %.

**67 %** av cheferna upplever att kulturen är jämställd och inkluderande.

**65 %** av cheferna upplever att lönesättningen är jämställd.

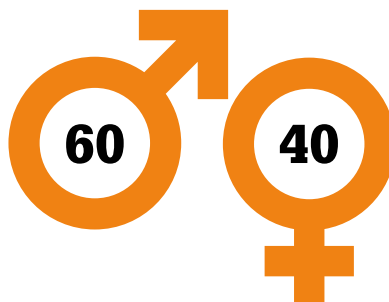
**64 %** av cheferna upplever att man har en jämställd rekrytering.

**70 %** av cheferna ser jämställdhet som ett personligt ansvar som de arbetar med i vardagen, det är fler än 2016 då 55 % svarade ja och i 2011 då siffran var 37 %.

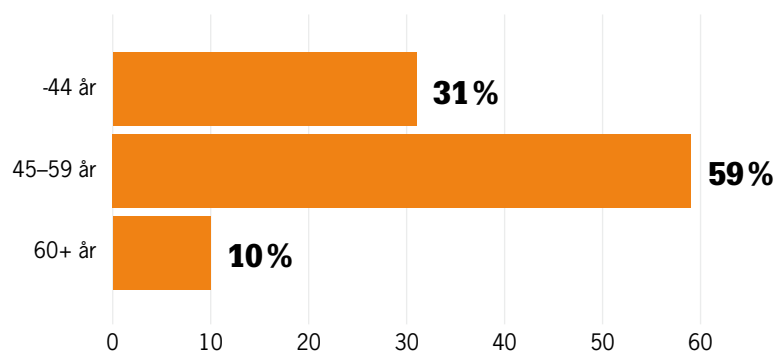
**77 %** av cheferna tillämpar kompetensbaserad rekrytering.

**81 %** av cheferna upplever att en sexistisk jargong inte tolereras.

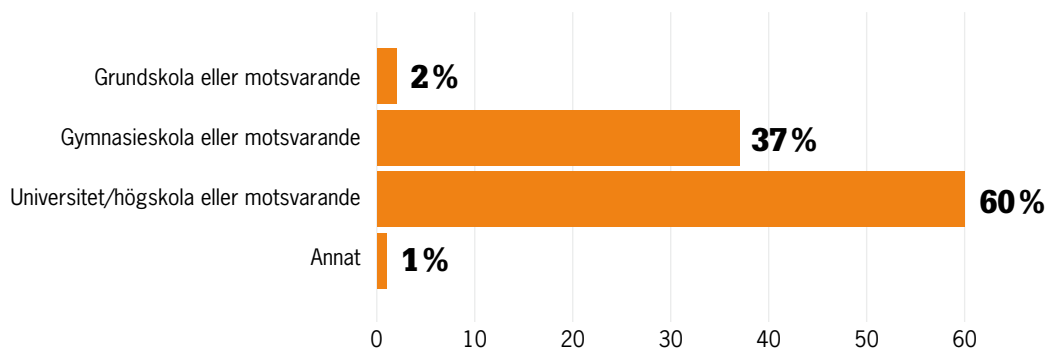
## Fakta om undersökningen



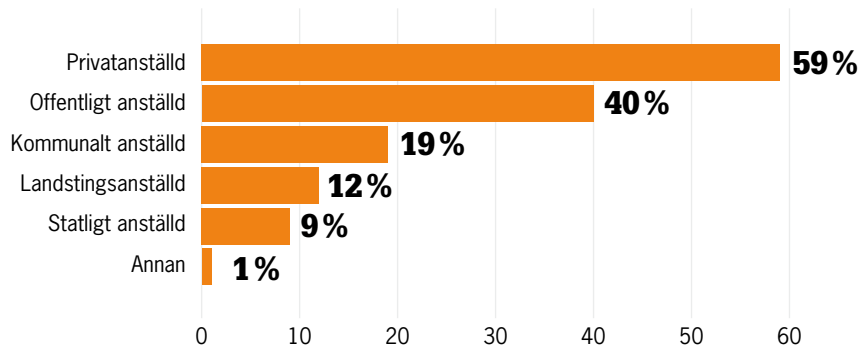
### Ålder



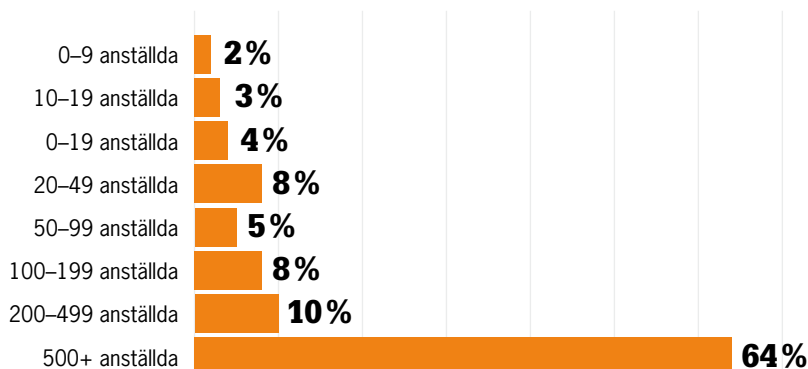
### Utbildning



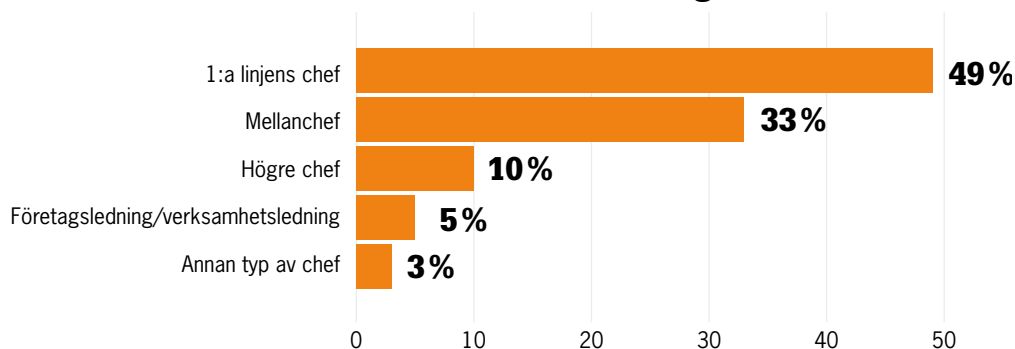
### Sektor



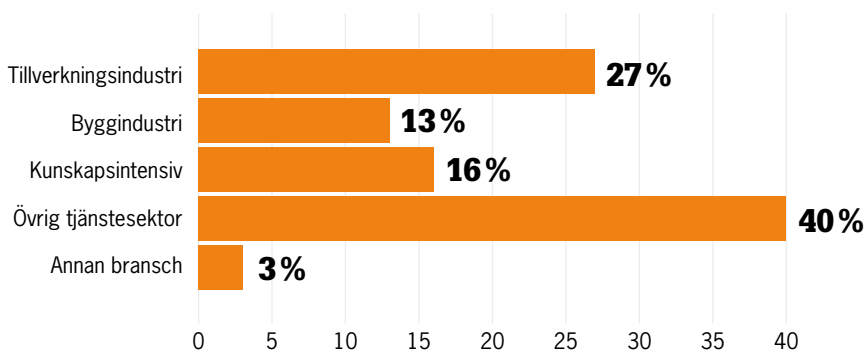
## Antal anställda



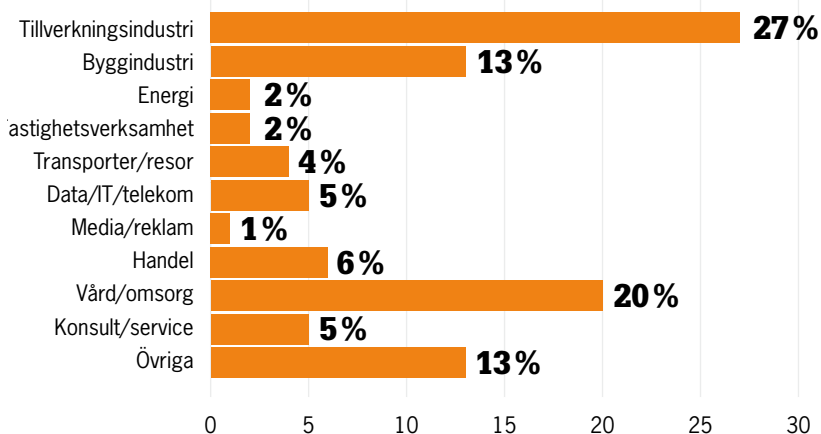
## Chefskategori



## Bransch



## Bransch – detaljerat



## Felmarginal

Vid 1417 intervjuer:

Vid utfall 20/80: +/- 2%

Vid utfall 50/50: +/- 2,5%

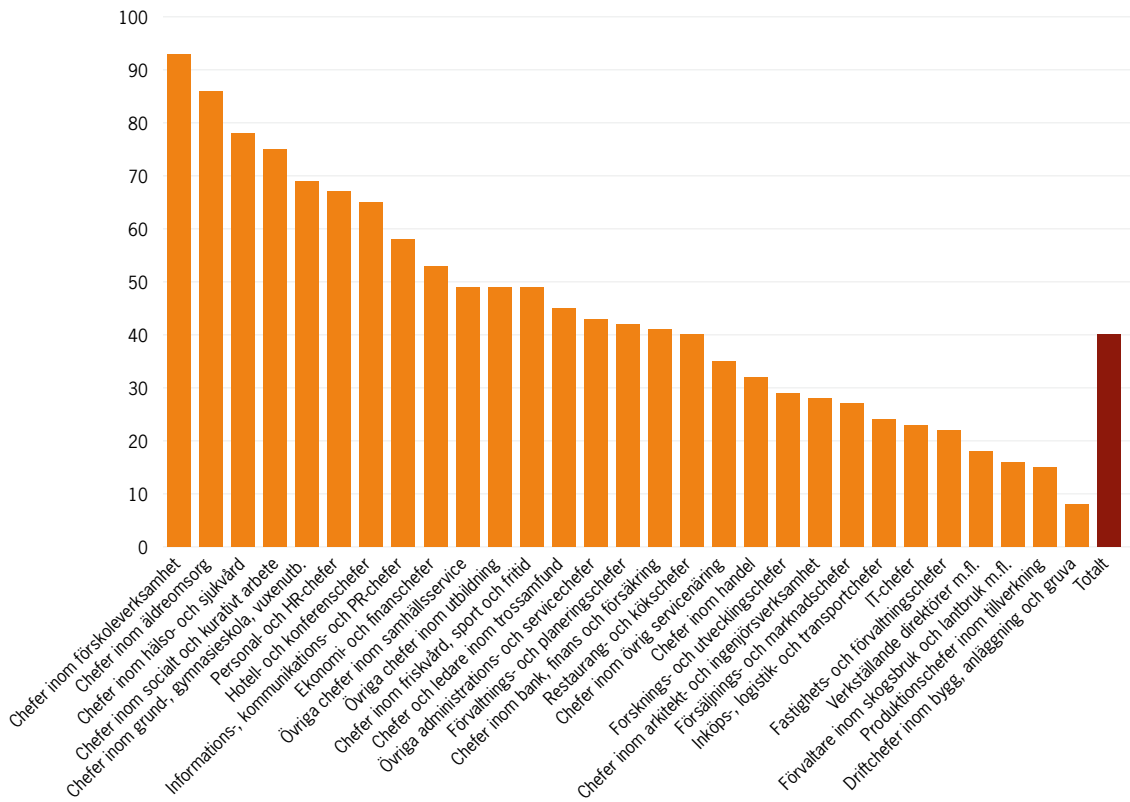
## Om undersökningen

Undersökningen har genomförts av Novus på uppdrag av Ledarna. Syftet med undersökningen var att undersöka chefernas uppfattning kring jämställdhet. Antal svar var 1 470, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 49 procent.

Källa: Novus. Baserat på Ledarnas medlemspanel.

# Appendix

## Andel chefer som är kvinnor, SSYK 2019



## Andel chefer som är kvinnor, nivå 1 och 2 (SSYK 2019)

