



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.

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 verksameters effektivitet, produktivitet, innovationsförmåga och arbetsmiljö. Att kvinnor väljs bort från eller själva väljer bort chefskarriärer är slöseri med resurser och Sveriges framtida välfärd. Vare sig näringslivet, den offentliga eller den 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 outtalade 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.

Ledarna har 2023 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, 2016 och 2021. Undersökningen genomfördes under perioden 24 april – 10 maj 2023 och besvarades av 1 480 respondenter, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 36 procent.

Rapporten är en kondenserad analys av utfallet av Ledarnas Jämställdhetsbarometer 2023. Utvalda resultat för respektive fokusområde presenteras. 2023 års undersökning har två fokusområden vars viktigaste slutsatser är:

- **Arbetsplats och ansvar**

- Tre av fyra chefer anser 2023 att jämställdhet är en viktig fråga på arbetsplatsen. Det är i nivå med 2021 men lägre än 2016.
- Andelen chefer med ansvar för och som arbetar med jämställdhetsfrågor har utvecklats positivt över tid. 2023 var det cirka tre av fyra chefer som svarade att så är fallet medan det i början av mätperioden uppgick till cirka en av tre chefer.
- Utvecklingen över tid tyder på att jämställdhet länge har varit en relevant fråga på svensk arbetsmarknad men att det först på senare år har blivit en integrerad del av chefens ansvar och arbete. Förhoppningsvis kan det leda till att en ökad andel chefer upplever att jämställdhet är en viktig fråga på deras arbetsplats.

- **Utbildning**

- År 2023 var det endast fyra av tio chefer som svarade att de blivit erbjudna utbildning i jämställdhet av sin organisation. Andelen får anses som tämligen låg och över tid tycks dessutom allt färre chefer svara att de erbjuds sådana utbildningar.
- Kopplas utfallet med allt färre chefer som erbjuds utbildning i jämställdhet ihop med en ökande andel chefer som ansvarar för och arbetar med jämställdhetsfrågor så finns det anledning till oro.
- Hälften av alla chefer erbjuds inte någon form av utbildning inom jämställdhet samtidigt som det är en del av deras chefsuppdrag. Sverige har inte råd att på ett ineffektivt sätt rekrytera, befordra, lönesätta och kompetensutveckla på grund av bristande kunskap inom jämställdhet.

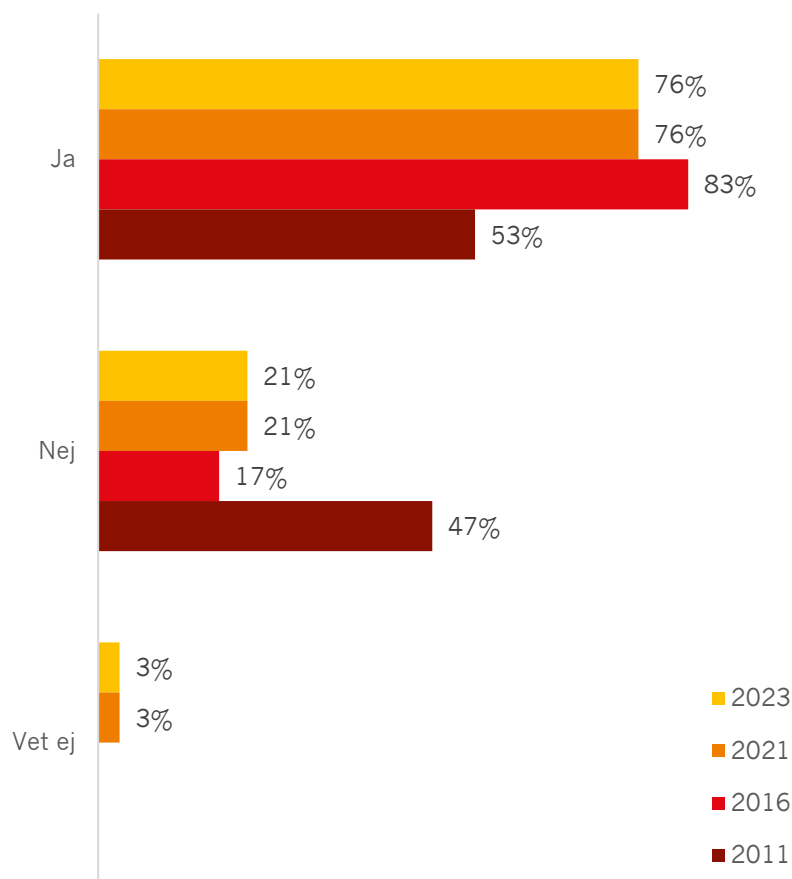
Arbetsplats och ansvar

I Figur 1 presenteras andelen chefer som 2023 svarar att jämställdhet mellan könen är en viktig fråga på arbetsplatsen (76 procent).

Sett över tid är utfallet dock svårtolkat. Sedan 2011 (53 procent) är andelen tydligt högre men sedan 2016 (83 procent) har andelen minskat. Jämför vi med 2021 (76 procent) är andelen densamma.

När vi jämför resultaten för olika undergrupper framgår att män som är chefer i högre grad upplever att jämställdhet är en viktig fråga på arbetsplatsen än kvinnor som är chefer. Detta är framförallt drivet av män som är chefer inom offentlig sektor.¹

Figur 1. Upplever du att jämställdhet mellan könen är en viktig fråga på din arbetsplats?



Bas: Totalt. 2023 n=1480, 2021 n=1470, 2016 n=1057, 2011 n=1369.

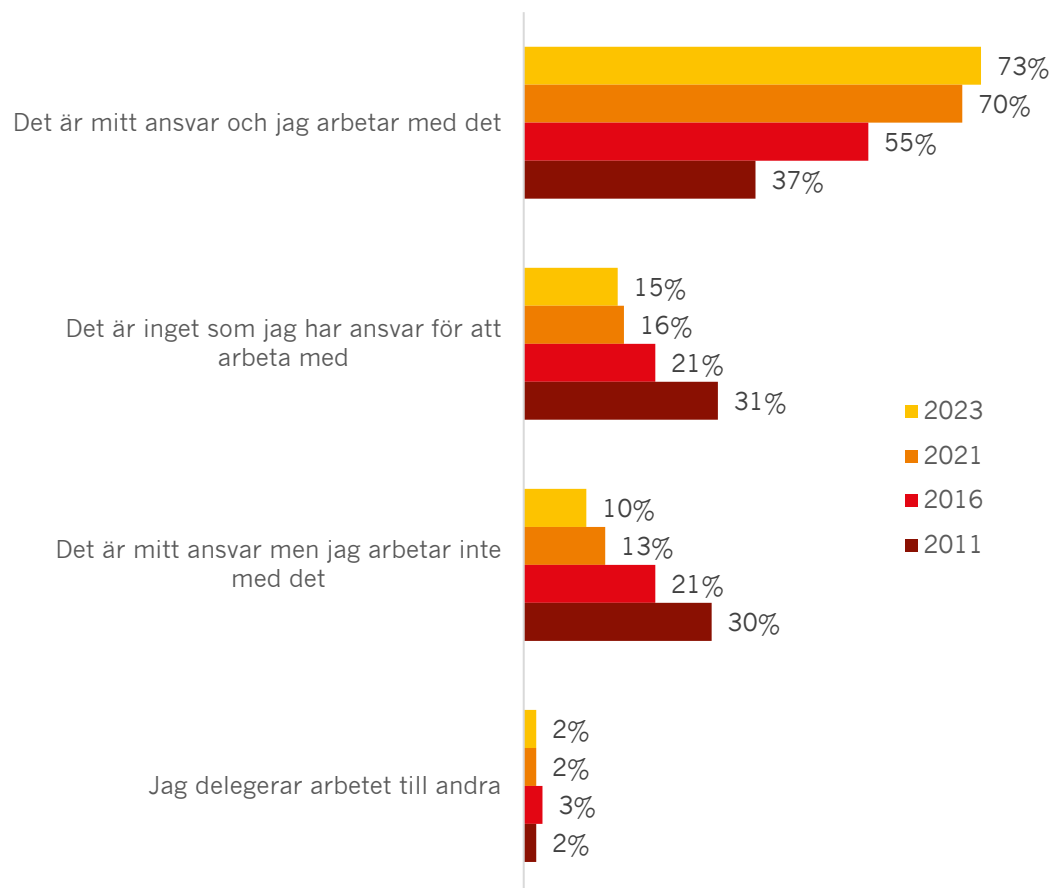
¹ Nämda skillnader mellan undergrupper 2023 är statistiskt skilda.

I Figur 2 presenteras hur chefen uppfattar sitt arbete med jämställdhet. År 2023 var det 73 procent som svarade att det ligger inom deras ansvar som chef och att de arbetar med jämställdhet. Det är en ökning från 2011, 2016 respektive 2021 (37, 55 och 70 procent)².

Här kan vi se en tydlig ökning över tid till skillnad från andelen chefer som svarade att jämställdhet är en viktig fråga på deras arbetsplats (Figur 1 mot Figur 2). En möjlig tolkning av utfallet är att jämställdhet har varit en viktig fråga på svenska arbetsplatser över tid men att chefens direkta ansvar samt arbete med dessa frågor har utvecklats på senare år.

Kvinnor som är chefer svarar i högre grad än män som är chefer att jämställdhet ligger inom deras ansvar. Även högre chefer anser att det ligger inom deras ansvar medan andelen arbetsledare som ser det som sitt ansvar är lägre.

Figur 2. Hur ser du på arbetet med jämställdhet i ditt uppdrag som chef?



Bas: 2023 n=1480, 2021 n=1470, 2016 n=1057, 2011 n=1369.

² Förändringar mellan år är ej statistiskt säkerställda.

I Tabell 1 presenteras hur chefer ställer sig till ett antal påståenden kring jämställdhet på deras arbetsplats. Sammantaget kan vi se att en hög och ökande andel chefer instämmer i de "positiva" påståendena och vice versa för de "negativa" påståendena. Det gör att andelen chefer som instämmer är högre 2023 jämfört med 2021 gällande att: det inte tillåts någon sexistisk jargong, rekryteringen är kompetensbaserad, kulturen är jämställd och inkluderande, uttag av föräldraledighet uppmuntras, män och kvinnor har samma förutsättningar, lönesättningen och rekryteringen är jämställd. På samma vis är det en större andel chefer som svarar instämmer inte jämfört med instämmer vad gäller: män är mer intresserade av att ta chefspositioner än kvinnor samt det är lättare att nå chefspositioner för män än kvinnor. Andelarna är ökande över tid.

Tabell 1. Hur väl stämmer följande påståenden in på din arbetsplats? På vår arbetsplats...

	2023		2021	
	Instämmer helt + instämmer delvis	Instämmer inte alls + delvis inte	Instämmer helt + instämmer delvis	Instämmer inte alls + delvis inte
Tillåts ingen sexistisk jargong	82%	7%	81%	9%
Tillämpar vi kompetensbaserad rekrytering	80%	5%	77%	5%
Är kulturen jämställd och inkluderande	73%	6%	67%	9%
Uppmuntras uttag av föräldraledighet	73%	6%	69%	8%
Har kvinnor och män samma förutsättningar	72%	10%	68%	12%
Tillämpas jämställd lönesättning	68%	7%	65%	8%
Tillämpas jämställd rekrytering	67%	8%	64%	8%
Är män mer intresserade än kvinnor av att ta chefspositioner	23%	37%	24%	35%
Har män lättare att nå chefspositioner än kvinnor	19%	49%	21%	46%
Har kvinnor lättare att nå chefspositioner än män	17%	41%	19%	36%

Bas: 2023 n=1480, 2021 n=1470

Utveckling är välkommen samtidigt som det finns mycket arbete kvar att göra då exempelvis var fjärde chef instämmer i att män är mer intresserade än kvinnor att ta en chefsposition eller att tre av tio chefer inte instämmer i att lönesättningen och rekryteringen är jämställd.

Nedan följer en övergripande redovisning av skillnader mellan olika grupper av chefer för respektive påstående:

- Tillåts ingen sexistisk jargong: Äldre chefer (>59) tenderar att svara instämmer i högre grad än unga chefer (<45).
- Tillämpar kompetensbaserad rekrytering: Kvinnor tenderar att svara instämmer i högre grad än män samt chefer inom offentlig förvaltning och försvar svarar instämmer i högre grad än resterande branscher.
- Kulturen är jämställd och inkluderande: Män tenderar att svara instämmer i högre grad än kvinnor samt anställda inom privat sektor jämfört med offentlig sektor.
- Uppmuntras uttag av föräldradighet: Chefer i medelåldern (45–59 år) samt chefer inom offentlig sektor tenderar att svara instämmer i högre grad.
- Kvinnor och män har samma förutsättningar: Män tenderar att svara instämmer i högre grad än kvinnor.
- Tillämpas jämställd lönesättning: Män tenderar att svara instämmer i högre grad än kvinnor.
- Tillämpas jämställd rekrytering: Män tenderar att svara instämmer i högre grad än kvinnor, framförallt män i privat sektor jämfört med kvinnor i offentlig sektor.
- Är män mer intresserade än kvinnor av att ta chefsposition: Män tenderar att svara instämmer inte i högre grad än kvinnor samt offentligt anställda jämfört med privat anställda. Män i privat sektor sticker ut genom att i låg grad svara instämmer inte.
- Har män lättare att nå chefsposition än kvinnor, och vice versa: Män tycker i högre grad att de inte har det lättare att nå chefsposition än kvinnor, precis som att kvinnor i högre grad inte tycker att de inte har det lättare att nå chefsposition än män.

Sammantaget kan vi se att det finns skillnader mellan olika grupper kring om de instämmer eller inte på de olika påståendena. Framförallt syns skillnader mellan män och kvinnor, där män som är chefer i högre grad svarar instämmer för påståenden om jämställdhet på den egna arbetsplatsen än kvinnor som är chefer.

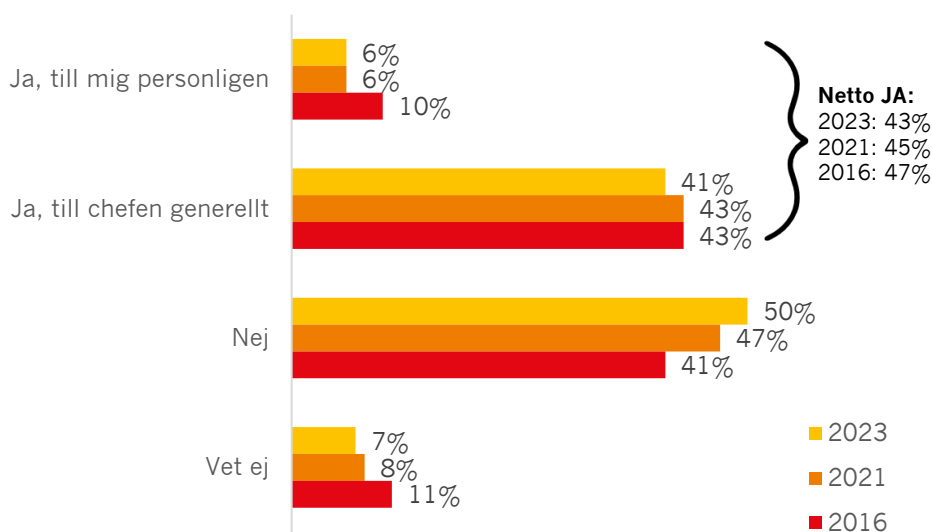
Utbildning

I Figur 3 presenteras utfall kring om chefernas organisation har erbjudit någon form av utbildning i jämställdhet till dem personligen eller till andra chefer inom verksamheten. För 2023 var det cirka 43 procent av cheferna som svarade att så var fallet. Över tid är det en minskning jämfört med 2021 (45 procent) och 2016 (47 procent).

Allt färre chefer svarar därmed att deras organisation erbjuder någon form av utbildning inom jämställdhet (Figur 3) samtidigt som andelen chefer som arbetar och ansvarar för jämställdhet ökar över tid (Figur 2). Dessutom framgår det av Ledarnas undersökning att det fortfarande 2023 är tio procent av cheferna som svarar att jämställdhet är deras ansvar men att de inte arbetar med det (Figur 2). Detta ger ytterligare anledning till att utbildningar i ämnet bör finnas tillgängligt på de flesta arbetsplatser.

Chefer i offentlig sektor svarar i högre grad de erbjudits utbildning i jämställdhet jämfört med chefer i privat sektor.

Figur 3. Har din organisation erbjudit någon form av utbildning i jämställdhet, till dig personligen eller till chefer inom verksamheten generellt?



Bas: 2023 n=1480, 2021 n=1470, 2016 n=1057.

Av de chefer som erbjudits utbildning i jämställdhet är det vanligast förekommande (73 procent) att chefer utbildas i hur de ska sätta lön på ett jämställt sätt (Tabell 2). Därefter följer utbildningar kring kompetensutveckling (69 procent), rekrytering på ett jämställt sätt och befordring på ett jämställt sätt (62 procent vardera).

Övergripande redovisning av skillnader mellan olika grupper av chefer kring de olika utbildningarna:

- Sätter lön på ett jämställt sätt: Chefer i medelåldern (45–59 år) tenderar att i högre grad svara ja, medan yngre chefer i lägre grad verkar gå sådana utbildningar.
- Kompetensutvecklar på ett jämställt sätt: Män tenderar att svara ja i högre grad än kvinnor
- Rekryterar på ett jämställt sätt: Inga signifikanta skillnader mellan olika undergrupper.
- Befordrar på ett jämställt sätt: Chefer i medelåldern (45–59 år) tenderar att svara ja i högre grad medan unga chefer inte svarar ja i lika hög grad. Män svarar ja i högre grad än kvinnor. Chefer inom privat sektor svarar ja i högre grad än chefer inom offentlig sektor, detta är framförallt drivet av män i privat sektor mot kvinnor i offentlig sektor.

Tabell 2. Utbildas alla chefer på er arbetsplats i hur man...

	2023			2021		
	Ja	Nej	Vet ej	Ja	Nej	Vet ej
Sätter lön på ett jämställt sätt	73%	15%	12%	69%	20%	11%
Kompetensutvecklar på ett jämställt sätt	69%	19%	12%	64%	38%	14%
Rekryterar på ett jämställt sätt	62%	24%	14%	58%	26%	16%
Befordrar på ett jämställt sätt	62%	22%	16%	54%	26%	20%

Bas: Har erbjudits utbildning i jämställdhet; 2023 n=639, 2021 n=659.