

Justitiedepartementet

(Ju2016/06276/L1 4)

103 33 STOCKHOLM

REMISSVAR

Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)

Bra chefer och ett gott ledarskap ger resultat och föder framgång – människor växer och verksamheter och samhällen utvecklas. Det gör chefsyrket till ett av de viktigaste och mest utmanande. Därför behövs en organisation bara för chefer. En organisation som tillvaratar chefers intressen och förstår chefsrollen fullt ut. Därför finns Ledarna.

Ledarna är Sveriges chefsorganisation med fler än 90 000 medlemmar – chefer i alla branscher och på alla nivåer. Hos oss får medlemmarna utveckling, råd och stöd i uppdraget som chef och kring den egna anställningen. Alltid med utgångspunkt i chefers individuella behov.

Med ett medlemskap som sträcker sig från fackliga tjänster till ledarskapsutveckling gör vi chefer tryggare och mer framgångsrika i sitt ledarskap. Vi för också chefers talan i samhällsdebatten och verkar för att synliggöra ledarskapets värde.

Alla vinner på ett bra ledarskap – vi jobbar för att Sverige ska ha världens bästa chefer.

Ledarna har beretts tillfälle att yttra sig över Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32).

Sammanfattning

Ledarna tillstyrker förslaget i sin helhet. Ledarna delar uppfattningen att en lagändring skulle påskynda en positiv förändring av könsfördelningen både i fråga om styrelser och andra ledande befattningar i näringslivet.

Könsfördelningen bland chefer på den svenska arbetsmarknaden

Sedan 2012 har Ledarna årligen analyserat könsfördelningen bland chefer på den svenska arbetsmarknaden. Årets genomgång av jämställdheten inom chefskåren (Ledarnas Jämställdhetsbarometer 2016) visar att det fortfarande finns ett tydligt glastak i chefskarriären för kvinnor. Andelen kvinnor inom hela chefskåren ökar långsamt. På de högsta chefspositionerna är mansdominansen fortfarande kompakt. Att chefs chef är en man är fortfarande en träffande beskrivning.

Könslönegapet bland chefer

Dagens ojämställdhet på arbetsmarknaden syns även tydligt i löneskillnader mellan kvinnor och män som är chefer. Årets analys av lönestatistiken för Ledarnas medlemmar, Sveriges chefer, visar ett lönegap på 3 362 kronor mellan könen per månad efter en standardvägning som tar hänsyn till bland annat utbildningsnivå och chefsnivå. Det motsvarar 33 minuters obetalt arbete för chefer som är kvinnor i jämförelse med de chefer som är män – varje dag.

Glastaket består – ju högre chefsnivå desto färre kvinnor

Störst andel chefer som är kvinnor finns i första linjen, det vill säga de chefer som inte har några underställda chefer. Lägst andel kvinnor finns på de högsta chefsnivåerna. Bara 16 procent av cheferna på vd-nivå är kvinnor. Här finns ett tydligt mönster – ju högre chefsnivå, desto färre kvinnor. Utvecklingen mot en mer jämställd chefskår går också långsammare ju högre nivå det handlar om. På den högsta chefsnivån, där andelen kvinnor är lägst, sker förändringen långsammast.

I privat sektor är sju av tio chefer män. Med nuvarande förändringstakt kommer det dröja till år 2043 innan lika många kvinnor som män är chefer inom den privata sektorn.

För att ge en mer detaljerad bild av hur vd-representationen ser ut i Sverige har Ledarna tillsammans med undersökningsföretaget Bisnode undersökt hur könsfördelningen ser ut på de högre chefsnivåerna i några av Sveriges största företag (Glastaket består – 50 år till jämställdhet på den högsta chefsnivån, Ledarna 2016). De 50 största företagen i varje län eller region har valts ut, totalt har 1 050 företag ingått i undersökningen. Av dessa företag hade endast 102 företag, knappt tio procent, en vd som är kvinna. Med nuvarande förändringstakt kommer det alltså att dröja nästan 50 år innan lika många kvinnor som män är chefer på högsta nivå.

På börsen går det långsamt

Stiftelsen AllBright gör varje år en kartläggning av jämställdheten i ledningsgrupper och styrelser i svenska börsbolag. Årets granskning visar att jämställdheten ökar mycket långsamt. Sedan förra året har andelen kvinnor i ledningsgrupperna bara ökat med en procentenhet och i bolagsstyrelserna har andelen kvinnor ökat med tre procentenheter. I ledningsgrupperna är nu andelen kvinnor 20 procent och bland styrelseledamöterna är cirka 30 procent kvinnor. Sedan förra årets kartläggning har könsfördelningen stått stilla eller gått tillbaka i sju av tio börsbolag.

För att öka jämställdheten bland Sveriges chefer krävs en utveckling och modernisering av chefsrollen i många företag och organisationer. Chefsuppdragen måste uppfattas som attraktiva av både kvinnor och män. Det behövs tydligare karriärvägar och fler förebilder.

Ledarna stödjer lagstiftning om jämn könsfördelning i bolagsstyrelser

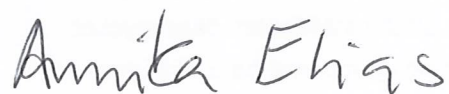
Sammantaget visar Ledarnas kartläggning att det krävs ett aktivt förändringsarbete för att skapa ökad jämställdhet inom privata företag. Utvecklingen sker inte av sig självt. Idag är kvinnor välutbildade, har höga betyg, och finns bland cheferna i första linjen. Ju högre i chefshierarkierna vi tittar, där makt och resurser samlas, desto färre kvinnor. Så även i börsbolagens styrelser som är maktcentrum i Sverige idag. Det är tydligt klarlagt att den maktstrukturen och den snedvridna chefsrekrytering vi ser på svensk arbetsmarknad idag endast kommer att förändras om det finns en ambition från lagstiftaren att skapa en förändring.

Alla avgörande steg för jämställdhet i Sverige har tagits via politiska beslut; allmän och lika rösträtt, myndigförklaring, rätt till flertalet yrken och högre utbildning. Dessa öppnade för kvinnor på arbetsmarknaden och i samhällslivet. Ett politiskt beslut om krav på jämn könsfördelning i börsbolagens styrelser är en viktig milstolpe i utvecklingen mot en mer jämställd och konkurrenskraftig arbetsmarknad. Det vore inte heller något unikt; motsvarande lagstiftning finns i flera europeiska länder.

Det är tydligt att det krävs ett yttre tryck för att förändra den rådande ordningen och bredda bilden av vem som kan och vill bli högre chef till att även inkludera kvinnor. Ett sådant viktigt verktyg är lagstiftning. Ledarna anser därför att aktiebolagslagen behöver ändras på det föreslagna sättet.

Ledarna anser också att det är en bra lösning att en skyldighet införs för arbetstagarorganisationer att genom samråd eftersträva en jämn könsfördelning när arbetstagarrepresentanter utses.

Stockholm den 23 november 2016



Annika Elias

ordförande