

**Kompetens, lednings-
grupp, kvotering, män,
jämställd, styrelseledamot,
kvinnor, styrelse, vd**

Folksam Jämställdhetsindex 2010

Carina Lundberg Markow, chef Ansvarsfullt ägande

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

FOLKSAMS FÖRORD	4
OM FOLKSAMS JÄMSTÄLLDHETSINDEX	6
SAMMANFATTNING	7
MATERIAL OCH TILLVÄGAGÅNGSSÄTT	8
Indexkonstruktion	9
Beräkningsgrunder för betyg	9
Sektorsindelning.....	10
KVINNOR OCH MÄN I BÖRSKONCERNERNA	11
KVINNOR OCH MÄN I BÖRSBOLAGENS STYRELSER.....	13
Kön och ålder i börsbolagens styrelser	17
Kön och utbildning i börsbolagens styrelser	19
KVINNOR OCH MÄN I BÖRSBOLAGENS LEDNINGSGRUPPER.....	21
Kön och ålder i börsbolagens ledningsgrupper.....	26
Kön och utbildning i börsbolagens ledningsgrupper	28
FOLKSAMS JÄMSTÄLLDHETSINDEX 2010, FÖRTECKNING ÖVER SAMTLIGA BOLAG I SEKTORS- OCH BOKSTAVSORDNING.....	35

FIGUR- OCH TABELLFÖRTECKNING

Figur 1: Underlag och beräkningsprinciper för Folksams jämställdhetsindex 2010	9
Figur 2: Sektorsindelning I Folksams jämställdhetsindex 2010.....	10
Tabell 1: Anställda i börskoncernerna i förhållande till kön (procent)	11
Tabell 2: Anställda i börskoncernerna i förhållande till kön och sektor (procent).....	12
Tabell 3: Ledamöter i börsbolagens styrelser i förhållande till kön (procent)	13
Tabell 4: Ledamöter i börsbolagens styrelser i förhållande till kön och sektor (procent)	14
Tabell 5: Ledamöter i börsbolagens styrelser i förhållande till kön och uppdrag (procent).....	15
Tabell 6: Ledamöter i börsbolagens styrelser i förhållande till antalet kvinnor och antalet män (antal)	16
Tabell 7: Genomsnittsålder i börsbolagens styrelser i förhållande till kön (medel)	17
Tabell 8: Genomsnittsålder i börsbolagens styrelser i förhållande till kön och sektor (medel) .	18
Tabell 9: Genomsnittlig utbildningslängd i börsbolagens styrelser i förhållande till kön (medel).....	19
Tabell 10: Genomsnittlig utbildningslängd i börsbolagens styrelser i förhållande till kön och sektor (medel)	20
Tabell 11: Ledande befattningshavare i börsbolagen i förhållande till kön (procent).....	21
Tabell 12: Ledande befattningshavare i börsbolagen i förhållande till kön och sektor (procent)	22
Tabell 13: Ledande befattningshavare i börsbolagen i förhållande till kön och funktion (procent).....	23
Tabell 14: Ledande befattningshavare i börsbolagen med stödfunktioner i förhållande till kön och funktion (procent)	24
Tabell 15: Ledande befattningshavare i börsbolagen i förhållande till antalet kvinnor och antalet män (antal)	25
Tabell 16: Genomsnittsålder i börsbolagens ledningsgrupper i förhållande till kön (medel)	26
Tabell 17: Genomsnittsålder i börsbolagens ledningsgrupper i förhållande till kön och sektor (medel)	27
Tabell 18: Genomsnittlig utbildningslängd i börsbolagens ledningsgrupper i förhållande till kön (medel).....	28
Tabell 19: Genomsnittlig utbildningslängd i börsbolagens ledningsgrupper i förhållande till kön och sektor (medel)	29
Tabell 20: De elva bästa företagen i Folksams jämställdhetsindex 2010.....	30
Tabell 21: De fyra sämsta företagen i Folksams jämställdhetsindex 2010	32
Tabell 22: Genomsnittsbetyg i Folksams jämställdhetsindex 2010 i förhållande till sektor (medel).....	33
Tabell 23: Bästa och sämsta företag i Jämställdhetsindex i förhållande till sektor	34

FÖRORD

Kvinnor utgör hälften av befolkningen, men i styrelserummet är det en helt annan historia där den traditionella herrklubbskulturen är lika förankrad som någonsin. Även om denna tradition bröts för några decennier sedan genom att ett antal företag började ta in en symbolisk kvinna i styrelsen, har vi inte kommit tillräckligt långt ifrån den ännu. För de flesta kvinnor är dörren till styrelserummet fortfarande inte bara stängd utan också ordentligt låst.

Kalla det glastak, glasvägg eller glasgolv – det finns fortfarande hinder som blockerar kvinnliga ledare i de börsnoterade svenska bolagen. Man kan se enskilda framsteg, men höjer man blicken ser man fortfarande ett väldigt ojämnt ställt näringsliv.

En av orsakerna är den könsuppdelade arbetsmarknaden. Män dominerar i antal som arbetsledare, chefer och företagsledare. Kvinnor tenderar att vara överrepresenterade i de lägst betalda yrkena som lärare, sekreterare, sjuksköterskor och barnomsorg. Det finns fortfarande en social förväntan att kvinnor ska ta hand om sina familjer samtidigt som de gör karriär, motsvarande krav ställs inte annat än undantagsvis på män.

Folksams Jämställdhetsindex 2010 visar att även om antalet män i svenska börsbolag skulle halveras så är det fortfarande fler män än nuvarande antal kvinnor. Av närmare 1,4 miljoner människor, som i dag jobbar i de svenska börsbolagen och deras dotterbolag, är hela 70 procent män. Redan där är det alltså en stor skillnad. Detta är skillnader som består – och utvidgas – om vi ser till fördelningen i företagets beslutande organ. I styrelserna är 80 procent män och för ledningsgrupperna är motsvarande siffra över 85 procent. Kvinnor som är ordförande eller VD är näst intill obefintliga. Utifrån detta kan det på inget vis anses vara kontroversiellt att hävda att det privata näringslivet är männens värld, då det generellt sett är stora skevheter i förhållandet mellan antalet kvinnor och män. Det kommer inte att bli bättre när årets bolagsstämmor läggs till. Det framgår också att kvinnoandelen i börsbolagsstyrelserna uppgår till 19,7 procent i år efter vårens årsstämmor. Ett myrstep framåt jämfört med förra vårens totalsiffra där andelen kvinnor i börsbolagens styrelser uppgick till 19,6 procent, enligt Folksams genomgång.

Om vi inte är beredda att ta in begåvade, utbildade kvinnor i ledningen i större omfattning än idag, riskerar vi att stå inför en allvarlig nedgång i kvaliteten på den professionella arbetskraften. Många valberedningar och dominerande ägare har en alltför snäv syn på hur styrelsen ska väljas ut och var de ska leta för att hitta styrelseledamöter. Detta i kombination med att VD:ar tillsätter sina ledningsgrupper på samma stereotypa sätt gör att näringslivets utveckling stagnerar.

Jämställdhet är en del av ett större behov av mångfald i arbetslivet. Det finns övertygande argument för mångfald på arbetsplatsen av alla slag, inte bara mellan könen, ger positiva effekter på företagets utveckling. Som ledare måste man kunna se att mångfald är absolut nödvändigt, inte bara en fråga om image. En modig ledare strävar efter att skapa en inkluderande kultur med olika ledarstilar, olika sätt att kommunicera och olika sätt att

samarbeta. Genom detta breddas tillgången på friska idéer och nya talanger. Kvinnor som strävar efter högre ledande befattningar måste också vara beredda visa sitt värde och sin vilja i den organisation de verkar i eller vill verka i. I en nyligen genomförd studie av företagsstyrelser vid Wellesley Center konstateras att det finns en kritisk gräns vid tre eller fler kvinnor för att deras närvaro ska medföra en mer grundläggande förändring i styrelserummet som i sin tur ger en effektivare företagsstyrning.

Det är en viktig utmaning att fullt ut utveckla den potential som varje anställd har. Genom att se till varje persons förmågor kan laget utvecklas och kreativitet, innovation och affärsnytta kan förbättras. Fokus bör därför riktas mer på individen än på olika grupper. Att mäta kvinnornas andel är dock ett viktigt redskap för att mäta i vilken omfattning man lyckats. Med ökad mångfald är det inte bara möjligt för organisationer att förstå och möta kundernas efterfrågan bättre, utan också lättare att attrahera investerare och kunder, samt minska kostnaderna och minimera de affärsrisker som en diskriminering kan medföra.



Carina Lundberg Markow, chef Ansvarsfullt ägande

OM FOLKSAMS JÄMSTÄLLDHETSINDEX

Folksams jämställdhetsindex är framtaget i samarbete med Magnus Fredriksson (fil dr) och baseras på vetenskapligt vedertagna metoder och beräkningsprinciper. Björn Danielsson har medverkat i insamlingen av materialet och Magnus Fredriksson står för bearbetning och presentation.

Magnus Fredriksson är lektor i strategisk kommunikation vid Institutionen för journalistik, medier och kommunikation vid Göteborgs universitet. Han har bland annat medverkat i tre statliga utredningar och arbetat på uppdrag av Höskoleverket, Sparbanksstiftelsen, Världskulturmuseet med flera. Han har skrivit boken "Företags ansvar/marknadens retorik" (2008), är medredaktör och kapitelförfattare i boken "Public Relations and Social Theory" (2009) och har medverkat i internationella och svenska böcker inom sitt forskningsområde.

SAMMANFATTNING

Karo Bio, Cloetta, Swedbank, Poolia och Ticket Travel är de fem företag som får bäst betyg i Folksams jämställdhetsindex 2010. Gemensamt för företagen är att de alla har ett indexvärde som är 0,75 eller högre. I praktiken innebär det att företagen har en relativt jämn fördelning mellan kvinnor och män bland anställda i koncernen, styrelsen och ledningsgruppen och att skillnaderna i ålder, utbildning och arbetsuppgifter bland kvinnliga och manliga styrelseledamöter och ledande befattningshavare är förhållandevis små.

Det innebär dock inte att det är företag som är fullständigt jämställda men det är företag som på flera punkter avviker från det generella mönstret bland börsbolagen. Två av företagen (Swedbank och Axfood) har fler kvinnor än män i sina styrelser men inget av de fem har en kvinnlig ordförande. KaroBio är helt jämställda i ledningsgruppen så tillvida att antalet män och kvinnor är lika stort. Poolia har fler kvinnor i ledningsgruppen till skillnad från övriga nio bolag bland de elva bästa som följer det generella mönstret med ett större antal män.

Autoliv, Nordic Mines, East Capital Explorer, Unibet Group och NovaCast Technologies är de fem företag som får sämst betyg i Folksams jämställdhetsindex 2010. Gemensamt för dessa är att de alla saknar kvinnor i styrelse och bland ledande befattningshavare.

Totalt är 1 375 394 personer anställda i börskoncernerna. Av dessa är 962 776 män och 412 618 kvinnor. Skillnaderna är stora om man jämför olika sektorer. De jämställda är Media (51/49), Dagligvaror (52/48) och Läkemedel och bioteknik (52/48). Sämst är Kapitalvaror där 81 procent är män.

Andelen kvinnor i börsbolagens styrelser är 20 procent, andelen män 80 procent. Antalet kvinnliga ordföranden är nio mot manliga som är 246. Andelen kvinnor som har en längre utbildning är fler än männen och i genomsnitt är de kvinnliga ledamöterna yngre än sina manliga kollegor.

Klyftan mellan könen bland de ledande befattningshavarna är ännu större. 14 procent är kvinnor och 86 procent män, det finns fyra kvinnliga VD (**Diamyd Medical, Kinnevik, SEB och Venue Retail Group**) och en betydligt större andel kvinnor än män har så kallade stödfunktioner.

MATERIAL OCH TILLVÄGAGÅNGSSÄTT

Folksams jämställdhetsindex 2010 omfattar samtliga bolag noterade på Stockholmsbörsen 1 januari 2010 – totalt 255 bolag. Som underlag används respektive bolags årsredovisning för 2009. De uppgifter som har samlats in är kön, ålder och utbildning för styrelseledamöter och ledningsgrupp, funktion för de som ingår i ledningsgruppen samt antalet anställda kvinnor och män i respektive koncern. Individernas utbildningsnivå är kategoriserad enligt följande:

- Folkskola/grundskola (9)
- Yrkesskola/praktiskt gymnasium (11)
- Realskola/teoretiskt gymnasium (12)
- Diplom/motsvarande (13)
- Högskoleexamen (14)
- Kandidatexamen (15)
- Magister/Master/MBA/civilexamen (16)
- Licentiatexamen (18)
- Doktorsexamen (20)
- Docent (24)
- Professor (27)

Siffrorna inom parentes anger hur många år respektive nivå har räknats om till när den genomsnittliga utbildningslängden har räknats ut. Om en individ har flera examina har alltid den högsta använts.

För att särskilja de olika funktionerna i ledningsgrupperna används en kategorisering som skiljer mellan exekutiva funktioner och stödfunktioner enligt följande:

Exekutiva funktioner

- VD
- vVD
- VD dotterbolag
- Ansvarig för geografiskt område
- Ansvarig för affärsområde/verksamhetsgren
- Ekonomi/finans (till exempel CFO)

Stödfunktioner

- Affärsutveckling
- IR
- Produktion
- Marknad/försäljning
- FoU
- Juridik
- HR/Personal
- PR/kommunikation
- Miljö/CSR
- Kvalité
- Annat (till exempel IT, företagsspecifika titlar och liknande)

Indexkonstruktion

Den sammanvägda värderingen och betygen för de enskilda företagen vilar på ett index baserat på samtliga uppgifter ovan. För varje kategori divideras det lägsta värdet med det högsta därefter räknas den genomsnittliga kvoten ut. Resultaten för Hemtex får fungera som exempel (figur 1).

Figur 1: Underlag och beräkningsprinciper för Folksams jämställdhetsindex 2010		
Kategori	Värden	Kvot
Anställda: 722 kvinnor och 51 män	51/722	0,07
Styrelse: 2 kvinnor och 4 män	2/4	0,50
Styrelse, genomsnittsålder: 48,5 för kvinnor och 53,7 för män	48,5/53,8	0,90
Styrelse, genomsnittslängd utbildning: 16 för kvinnor 16 för män	16/16	1,00
Ledning: 2 kvinnor och 4 män	2/4	0,50
Ledning, genomsnittsålder: 48,0 för kvinnor och 46,8 för män	46,8/48,0	0,97
Ledning, genomsnittslängd utbildning: ej angivet	Ingår ej	---
Ledning, antal med exekutiv funktion: 0 kvinnor och 2 män	0/2	0,00
Ledning, antal med stödfunktion: 2 kvinnor och 2 män	2/2	1,00
Totalt		4,94
Index	4,94/8	0,62

I figuren används uppgifterna från Hemtex som exempel för att visa hur underlaget till Folksams jämställdhetsindex är konstruerat och hur resultaten har beräknats.

För ålder och utbildning gäller att snittet för kvinnor respektive män har räknats ut. Om uppgiften saknas för en enskild individ ingår inte denna i beräkningen. Om uppgiften saknas för samtliga personer ingår inte denna kategori i beräkningen av indexvärdet, vilket i exemplet Hemtex gäller för ledningens utbildningsnivå. För de företag där det saknas uppgifter för två eller fler kategorier har inget indexvärde beräknats, vilket gäller för totalt 22 företag.

Beräkningsgrunder för betyg

För att beräkna betygen har en normalfördelningsprincip använts, där betygen beräknas som standardpoäng, med medelvärdet 3,0 och standardavvikelsen 1,0, vilket ger följande fördelning

1. 7 procent
2. 24 procent
3. 38 procent
4. 24 procent
5. 7 procent

Sektorsindelning

I rapporten redovisas det stora flertalet resultat i förhållande till sektorer. För att placera de enskilda företagen i sektorer används Global Industry Classification Standard (GICS) som är den indelning som används på Stockholmsbörsen. Totalt omfattar denna tio sektorer (Energi, Material, Industri, Sällanköpsvaror, Dagligvaror, Hälsovård, Finans, IT, Telekom, Kraftförsörjning). I fem fall används här också den andra nivån (branschgrupper) för att åstadkomma en jämnare fördelning mellan de olika sektorerna. Sammantaget innebär det att 20 sektorer används för att kategorisera företagen (figur 2).

Figur 2: Sektorsindelning i Folksams jämställdhetsindex 2010 samt antal företag i respektive sektor

<i>Sektor</i>	<i>Antal företag</i>
Energi	5
Material	13
Kapitalvaror (Industri)	45
Tjänster (Industri)	23
Transporter (Industri)	2
Varaktiga konsumentvaror (Sällanköpsvaror)	10
Konsumenttjänster (Sällanköpsvaror)	7
Media, (Sällanköpsvaror)	5
Detaljhandel (Sällanköpsvaror)	12
Dagligvaror	8
Hälsovårdsutrustning och tjänster (Hälsovård)	10
Läkemedel och bioteknik (Hälsovård)	18
Banker (Finans)	4
Investering och förvaltning (Finans)	22
Fastigheter (Finans)	17
Mjukvara och tjänster (IT)	27
Hårdvara och utrustning (IT)	21
Telekom	6
Total	255
<i>Uppgifterna inom parentes anger sektor i de fall branschgrupp har använts</i>	

Att kraftförsörjning saknas är en konsekvens av att det inte fanns något bolag som tillhör denna kategori. Vidare har branschgruppen Sällanköpsvaror, fordon och komponenter slagits samman med Varaktiga konsumentvaror då fordonssektorn endast omfattar ett företag (Autoliv).

KVINNOR OCH MÄN I BÖRSKONCERNERNA

Att det råder stora skillnader mellan kvinnors och mäns arbetsuppgifter på den svenska arbetsmarknaden är ett sedan länge känt fenomen. Kvinnor arbetar i betydligt större omfattning i offentlig sektor till skillnad från män som i större omfattning arbetar i det privata näringslivet. Första kvartalet 2010 var 66 procent av dem som arbetar i kommunal eller statlig regi kvinnor och 34 procent män. I den privata sektorn är förhållandena föga förvånande i det närmaste omvända. 39 procent av de anställda är kvinnor och 61 procent är män. Om man ser till de 255 börsbolag som ingår i Folksams Jämställdhetsindex för 2010 finns det ingen anledning att revidera denna bild. Tabell 1 ger en översiktlig men tydlig bild om att börsbolagens värld är männens värld.

Tabell 1: Anställda i börskoncernerna i förhållande till kön (procent)	
	<i>Anställda</i>
Kvinnor	30
Män	70
<i>Summa</i>	<i>100</i>
Antal	1 375 394

Totalt arbetar närmare 1,4 miljoner människor i börskoncernerna och av dessa är 70 procent män. Skillnaderna mellan antalet män och kvinnor är därmed påtagliga. Även om man skulle halvera antalet män skulle de vara fler än antalet kvinnor. Securitas är det företag som har det största antalet anställda. Totalt arbetar det 223 654 personer i koncernen. Av dessa är 46 575 kvinnor och 177 079 män vilket gör att Securitas också är det företag som har det största antalet anställda kvinnor och det största antalet anställda män. Det minsta antalet anställda har Melker Schörling där det arbetar en kvinna och två män.

Den generella bilden måste dock justeras om man förhåller sig till hur det ser ut i olika sektorer. Här kan man se betydande skillnader (tabell 2, nästa sida).

Störst skillnad mellan andelen kvinnor och män kan noteras i *Kapitalvaror*. Här är närmare 80 procent av de anställda män, det vill säga en skillnad större än den generella. Detta är också den största sektorn, den utgör nästan en tredjedel av det totala antalet anställda i börskoncernerna. Därmed är antalet män i denna sektor fler än det totala antalet kvinnor.

Liknande skillnader kan man konstatera i sektorerna *Fastigheter, Investering och förvaltning, Industritjänster, Hårdvara och utrustning, Mjukvara och tjänster* och *Material*. I samtliga fall är andelen män större än vad den generella bilden visar. En lika stor dominans av kvinnor ser man inte i något fall men när det gäller *Detaljhandel* är skillnaderna i det närmaste desamma. Här är andelen kvinnor 69 procent.

Tabell 2: Anställda i börskoncernerna i förhållande till kön och sektor (procent)

<i>Anställda</i>				
	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Summa</i>	<i>Antal</i>
Energi	37	63	100	7623
Material	23	77	100	9937
Kapitalvaror	19	81	100	459297
Industritjänster	23	77	100	282850
Transporter	46	54	100	17788
Varaktiga konsumentvaror	36	64	100	73367
Konsumenttjänster	55	45	100	5063
Media	51	49	100	9583
Detaljhandel	69	31	100	74034
Dagligvaror	52	48	100	24402
Hälsovårdsutrustning och tjänster	33	67	100	16742
Läkemedel och bioteknik	52	48	100	44810
Banker	55	45	100	78904
Investering och förvaltning	28	72	100	23718
Fastigheter	21	79	100	11939
Mjukvara och tjänster	26	74	100	15747
Hårdvara och utrustning	25	75	100	97250
Telekom	45	55	100	35800

Det är få sektorer som är helt jämställda och så mycket närmare än vad som är fallet för *Media* (51/49) går det knappast att komma. Andra sektorer med små skillnader är *Dagligvaror* (52/48) och *Läkemedel och bioteknik* (52/48).

Värt att notera är att dessa tre sektorer samt i stort sett alla andra där skillnaderna är mindre (*Banker*, *Transporter*, *Konsumenttjänster* och *Telekom*) är sektorer med i huvudsak tjänsterbjudanden. Uppdelningen mellan kvinnor och män baseras i huvudsak på de horisontella skillnader som positionerar kvinnor i service- och tjänstesektorn och män i industri- och hantverkssektorer.

KVINNOR OCH MÄN I BÖRSBOLAGENS STYRELSER

Börsbolagens styrelser skiljer sig åt på många punkter. En genomläsning av börsbolagens årsredovisningar ger vid handen att antalet ledamöter, grundläggande principer för arbetets genomförande och ansvarsfördelning är sådant som varierar. En punkt där det däremot råder stora likheter är förhållandet mellan kvinnor och män som har styrelseuppdrag (tabell 3).

Tabell 3. Ledamöter i börsbolagens styrelser i förhållande till kön (procent)	
	<i>Styrelseledamöter</i>
Kvinnor	20
Män	80
Summa	100
Antal	1 686

Totalt omfattar börsbolagens styrelser närmare 1700 poster och 80 procent av dessa innehas av män. Den största styrelsen är Autoliv med elva ledamöter, den minsta är Rottneros med tre ledamöter. För båda gäller att samtliga ledamöter är män. Den styrelse som har det största antalet kvinnor är Swedbank med sex kvinnliga ledamöter. Detta är också den styrelse som har den största andelen kvinnliga styrelseledamöter (60 procent).

Den manliga dominansen är ett mönster som följer med om man jämför de olika sektorerna. Även om det är relativt jämställt i vissa sektorer om man ser till antalet anställda är detta skillnader som har försvunnit på styrelsenivå (tabell 4).

Tabell 4: Ledamöter i börsbolagens styrelser i förhållande till kön och sektor				
<i>Styrelseledamöter</i>				
<i>Sektor</i>	<i>Kvinnor (%)</i>	<i>Män (%)</i>	<i>Summa</i>	<i>Antal</i>
Energi	7	93	100	30
Material	16	84	100	94
Kapitalvaror	17	83	100	307
Industritjänster	26	74	100	146
Transporter	33	67	100	15
Varaktiga konsumentvaror	21	79	100	71
Konsumenttjänster	18	82	100	44
Media	24	76	100	33
Detaljhandel	27	73	100	81
Dagligvaror	26	74	100	57
Hälsovårdsutrustning och tjänster	20	80	100	65
Läkemedel och bioteknik	18	82	100	118
Banker	33	67	100	42
Investering och förvaltning	18	82	100	151
Fastigheter	18	82	100	114
Mjukvara och tjänster	21	79	100	156
Hårdvara och utrustning	12	88	100	120
Telekom	21	79	100	38

Den totala andelen kvinnor i styrelserna är 20 procent, ett resultat som också gäller för majoriteten av sektorerna. Undantagen är *Banker, Dagligvaror, Industritjänster, Transporter, Detaljhandel, Media, och Varaktiga konsumentvaror* där skillnaderna är mindre, samtidigt som skillnaderna är större i sektorerna *Energi, Fordon och Hårdvara och utrustning*.

Det kan särskilt noteras att de sektorer som visar på små skillnader mellan antalet anställda kvinnor och antalet anställda män – *Media (51/49), Dagligvaror (52/48) och Läkemedel och bioteknik (52/48)* – inte avviker på samma sätt här. I vissa fall särskiljer man sig något men skillnaderna är marginella. Istället är den dominerande tendensen att styrelsernas sammansättning – med avseende på andelen kvinnor och män – är densamma oberoende av sektor.

Andelen kvinnor i börsbolagens styrelser är betydligt lägre än andelen män. Detta behöver inte med nödvändighet innebära att andelen kvinnliga ordföranden motsvarar andelen kvinnliga ledamöter, alltså att 20 procent av alla ordföranden är kvinnor. I praktiken är det långt färre kvinnor med en ordförandepost än vad andelen kvinnliga ledamöter teoretiskt skulle innebära. (tabell 5).

Tabell 5: Ledamöter i börsbolagens styrelser i förhållande till kön och uppdrag		
	Styrelseledamöter	
	Kvinnor (%)	Män (%)
Ordföranden	3	18
Ledamöter	97	82
Summa	100	100
Antal	330	1344

Det går en kvinnlig ledamot på fyra manliga i börsföretagens styrelser. Totalt är det 5,3 män som har ett styrelseuppdrag i ett börsbolag - för kvinnor är motsvarande siffra 1,3 (ej i tabell). Givet att det under 2009 fanns nio kvinnor som hade en ordförandepost (Fastighetsbolaget Balder, Kinnevik, LinkMed, Metro International, MSC Konsult, Precise Biometrics, Profilgruppen, SinterCast och Svolder) innebär det att endast tre procent av kvinnorna har ett sådant uppdrag. Motsvarande siffra för männen är 18 procent. Det vill säga att trots att det totala antalet kvinnor i bolagsstyrelserna är mindre än 20 procent så är ändå andelen kvinnor som har posten som ordföranden femton procentenheter lägre än vad den är för män.

Givet det faktum att antalet kvinnor i börsbolagens styrelser är i det närmaste lika många som antalet bolag går det snabbt att komma till slutsatsen att det finns bolag som helt saknar kvinnliga ledamöter. Resultaten i tabell 6 bekräftar detta.

Tabell 6: Ledamöter i börsbolagens styrelser i förhållande till antalet kvinnor och antalet män									
		Antal kvinnor							
		Ingen	En	Två	Tre	Fyra	Fem	Sex	Totalt
Antal män	Två	0	1	2	1	0	0	0	4
	Tre	0	6	13	0	1	0	0	20
	Fyra	4	29	14	6	0	0	1	54
	Fem	14	30	24	3	0	0	0	71
	Sex	10	34	11	5	1	0	0	61
	Sju	2	15	7	1	0	0	0	25
	Åtta	1	6	4	1	0	0	0	12
	Nio	0	3	1	2	0	0	0	6
	Tio	1	0	0	0	0	0	0	1
	Elva	0	1	0	0	0	0	0	1
	Totalt		32	125	76	19	2	0	1

Börsföretagens styrelser omfattar i genomsnitt 6,6 ledamöter (ej i tabell). I två fall – Autoliv (11) och Lundin Mining Corporation (10) – är antalet män tio eller fler. 32 bolag saknar helt kvinnliga ledamöter och i 125 bolag är det en kvinna som har ett styrelseuppdrag.

Sammantaget innebär det att mer än 12 procent av bolagen saknar kvinna och att 49 procent av bolagen endast har en kvinnlig ledamot (ej i tabell). Att det är fler kvinnor än män i styrelsen är ett högst ovanligt fenomen, det förekommer i tre fall – Axfood, Precise Biometrics och Swedbank. Gemensamt för två av dessa – Axfood och Swedbank – samt Electrolux är att styrelserna har fler än tre kvinnliga ledamöter.

Kön och ålder i börsbolagens styrelser

Antalet kvinnor och män i bolagens styrelser visar på stora skillnader. En annan aspekt att ta hänsyn till om man vill förstå förutsättningarna för kvinnor och män i detta sammanhang är de båda gruppernas genomsnittsålder (tabell 7).

Tabell 7: Genomsnittsålder i börsbolagens styrelser i förhållande till kön			
Genomsnittsålder (år)			
	Kvinnor	Män	Antal
Alla	52,2	58,2	1 637

Kvinnorna i börsstyrelserna är i genomsnitt sex år yngre än sina manliga kollegor. Den generella skillnaden är relativt stor om man beaktar att det är de genomsnittliga skillnaderna som jämförs. Med andra ord får en enstaka kvinna betydligt större genomslag än en enstaka man eftersom kvinnorna är långt färre.

Den äldsta kvinnan i ett börsbolags styrelse är Magnhild Sandberg-Wollheim i Active Biotech som är född 1937 och styrelseledamot sedan 2007. Hennes manlige motsvarighet är Kurt Blomqvist i KABE, född 1925 och styrelseledamot sedan 1963. Den yngsta kvinnan i en styrelse är Katarina Martinson som är född 1981 och invald i Lundbergsföretagens styrelse 2009. 1981 föddes också Johan Qviberg som är den yngsta manliga styrelseledamot. Han är verksam i styrelsen för Wihlborgs Fastigheter sedan 2004. Gemensamt för Katarina Martinson och Johan Qviberg är att de är barn till storägaren i respektive bolag.

Den generella skillnaden i genomsnittsålder mellan kvinnor och män är ungefär sex år vilket också gäller för flertalet sektorer (tabell 8).

Tabell 8: Genomsnittsålder i börsbolagens styrelser i förhållande till kön och sektor

	Genomsnittsålder (år)		
	Kvinnor	Män	Antal
Energi	50,0	56,8	29
Material	54,9	61,9	75
Kapitalvaror	53,8	58,5	297
Industritjänster	49,4	57,5	146
Transporter	49,8	60,1	15
Varaktiga konsumentvaror	54,3	58,3	71
Konsumenttjänster	54,1	55,4	44
Media	45,5	54,0	33
Detaljhandel	50,5	58,2	77
Dagligvaror	56,5	55,3	57
Hälsovårdsutrustning och tjänster	52,0	56,8	65
Läkemedel och bioteknik	56,6	58,9	107
Banker	51,9	59,5	42
Investering och förvaltning	53,2	56,8	151
Fastigheter	49,7	57,2	114
Mjukvara och tjänster	51,0	55,5	156
Hårdvara och utrustning	51,3	65,1	120
Telekom	48,3	56,1	38

Med undantag för *Hårdvara och utrustning* (13,8 år) och *Transporter* (10,3 år) två sektorer med betydligt större skillnader i genomsnittsålder än övriga följer de flesta det generella mönstret alternativt har en mindre skillnad i genomsnittsålder. I ett fall råder det omvända förhållandet – att de kvinnliga styrelseledamöterna har en högre genomsnittsålder – och det är i *Dagligvaror*.

Kön och utbildning i börsbolagens styrelser

Det finns skillnader i styrelseledamöternas genomsnittliga ålder som stärker det argument som ibland förs fram i den allmänna debatten – att kvinnor förväntas vara yngre om de ska få en plats i börsbolagens styrelser. En andra tes i det argumentet är att kvinnor också måste ha högre utbildning. En tes som inte får samma stöd här (tabell 9).

Tabell 9: Genomsnittliga utbildningslängd i börsbolagens styrelser i förhållande till kön

	Genomsnittlig utbildningslängd (år)		
	Kvinnor	Män	Antal
Alla	16,3	16,0	1 321
<i>Kommentar: 16 år motsvarar Magister/Master/MBA/civilexamen</i>			

En generell förutsättning för att få access till en börsstyrelse är att du minst är civilekonom, civilingenjör, har en masterexamen, alternativt en MBA. Detta oberoende om du är kvinna eller man. Några undantag är de 13 ledamöter som är professorer, varav sex är kvinnor och sju män. Vidare finns det sju styrelseledamöter som har avslutat sina studier efter folk-/grundskolan. Samtliga är män och samtliga är födda före 1945.

Av de 13 styrelseledamöter som är professorer är tio verksamma inom *Hälsovårdssektorn* vilket är en förklaring till att ledamöterna i denna sektor i genomsnitt har längre utbildning än ledamöter i andra sektorer (tabell 10, nästa sida).

Skillnaden mellan kvinnors och mäns utbildningslängd följer liknande mönster i samtliga sektorer; det vill säga minskar den genomsnittliga utbildningslängden för ett kön, gör detsamma för det andra könet. Här finns vissa avvikelser som i två fall innebär att skillnaden är betydligt större – *Energi* och *Hårdvara och utrustning*. I båda dessa fall skiljer det nästan 1,4 års utbildning mellan kvinnor och män. I andra fall är skillnaderna mindre och det är fyra sektorer *Transporter* (15,0/15,3), *Varaktiga konsumentvaror* (16,0/16,1); *Detaljhandel* (15,1/15,6) och *Banker* (15,5/16,3) som bryter det generella mönstret med mer välutbildade kvinnor. I dessa sektorer har männen i genomsnitt längre utbildning.

Tabell 10: Genomsnittlig utbildningslängd i börsbolagens styrelser i förhållande till kön och sektor

	Genomsnittlig utbildningslängd (år)		
	Kvinnor	Män	Antal
Energi	16,5	15,1	27
Material	16,5	16,0	81
Kapitalvaror	16,3	15,8	250
Industritjänster	16,0	15,8	119
Transporter	15,0	15,3	13
Varaktiga konsumentvaror	16,0	16,1	51
Konsumenttjänster	15,9	15,2	39
Media	15,6	15,5	24
Detaljhandel	15,1	15,6	52
Dagligvaror	15,9	15,9	50
Hälsovårdsutrustning och tjänster	17,6	16,9	51
Läkemedel och bioteknik	18,7	18,1	95
Banker	15,5	16,3	39
Investering och förvaltning	16,6	16,1	121
Fastigheter	16,3	15,6	79
Mjukvara och tjänster	16,1	16,0	106
Hårdvara och utrustning	17,1	15,7	101
Telekom	15,6	15,3	23

Sammanfattningsvis går det att konstatera att skillnaderna mellan kvinnor och män i börsföretagens styrelser är påtagliga. Andelen kvinnor är lägre, likaså andelen kvinnor som har en ordförandepost. Samtidigt har kvinnor oftare längre utbildning och är i genomsnitt yngre än sina manliga kollegor.

KVINNOR OCH MÄN I BÖRSBOLAGENS LEDNINGSGRUPPER

Börsbolagens styrelser omfattar 1 674 poster men antalet individer är färre då det förekommer personer som har två eller flera styrelseuppdrag. Hur många det är har inte noterats här men saken är i alla fall den omvända vad gäller ledningsgrupperna. Här är antalet funktioner fler än personer. Ungefär 200 personer har dubbla uppdrag.

Det framgick tidigare att andelen kvinnor i börsbolagens styrelser är cirka 20 procent, en siffra som måste minskas för att beskriva hur det ser ut i ledningsgrupperna (tabell 11).

Tabell 11. Ledande befattningshavare i börsbolagen i förhållande till kön	
	<i>Ledande befattningshavare (%)</i>
Kvinnor	14
Män	86
Summa	100
Antal	1 706

Antalet personer i börsbolagens ledningsgrupper är ungefär lika många (1706) som antalet platser i styrelserna (1674) men andelen kvinnor är mindre. I ledningsgrupperna är 14 procent kvinnor och 86 procent män vilket ger att det i genomsnitt finns 0,9 kvinnor i varje ledningsgrupp. Att jämföra med 5,7 män.

Handelsbanken är det företag som uppger att man har den största ledningsgruppen (29 personer) och 14 bolag anger bara VD under "Ledande befattningshavare". Det företag som har det största antalet kvinnliga befattningshavare i ledande position är Handelsbanken. Störst andel har Kapp-Ahl där fem av de åtta i ledningsgruppen är kvinnor.

De generella skillnaderna mellan andelen kvinnor och män består i huvudsak om man jämför de olika sektorerna (tabell 12).

Tabell 12: Ledande befattningshavare i börsbolagen i förhållande till kön och sektor				
<i>Ledande befattningshavare</i>				
	Kvinnor (%)	Män (%)	Summa (%)	Antal
Energi	15	85	100	26
Material	11	89	100	102
Kapitalvaror	8	92	100	325
Industritjänster	10	90	100	166
Transporter	18	82	100	11
Varaktiga konsumentvaror	11	89	100	64
Sällanköpsvaror, konsumenttjänster	17	83	100	41
Media	26	74	100	39
Detaljhandel	26	74	100	95
Dagligvaror	11	89	100	57
Hälsovårdsutrustning och tjänster	16	84	100	64
Läkemedel och bioteknik	24	76	100	108
Banker	23	77	100	57
Investering och förvaltning	14	86	100	80
Fastigheter	18	82	100	108
IT, mjukvara och tjänster	12	88	100	194
Hårdvara och utrustning	12	88	100	131
Telekom	11	89	100	38

De två sektorer där fördelningen mellan kvinnor och män är mest jämställd är *Media* och *Detaljhandel* där kvinnorna utgör 26 procent. Motsatsen, de två sektorer där fördelningen är minst jämställd är *Kapitalvaror* och *Industritjänster* där andelen kvinnor är åtta procent respektive nio procent. I jämförelse med hur det ser ut i styrelserna där andelen kvinnor var som störst i sektorer med ett serviceerbjudande, är det svårt att se några lika tydliga mönster för sammansättningen av ledande befattningshavare. Vad som kan påpekas är att företagen i *Kapitalvaror* är sämre än många andra vad gäller graden av jämställdhet i såväl styrelser som ledningsgrupper.

Dominansen av manliga styrelseordföranden är ett mönster som går igen i företagens ledningsgrupper. VD är nära nog uteslutande en man (tabell 13).

Tabell 13 Ledande befattningshavare i börsbolagen i förhållande till kön och funktion

	<i>Ledande befattningshavare (%)</i>	
	Kvinnor	Män
VD	2	15
Exekutiv funktion	42	63
Stödfunktion	57	22
Summa	101	100
Antal	238	1 704

Kommentar: tabellen baseras på funktioner. Om en person har två eller flera ansvarsområden räknas hon/han lika många gånger antalet ansvarsområden.

Andelen kvinnor som innehar funktionen VD är två procent, vilket innebär att det är fyra börsbolag (Diamyd Medical, Kinnevik, SEB och Venue Retail Group) som har en kvinna på denna post. Motsvarande antal för företag med en manlig VD 251 stycken. Detta ger att andelen kvinnor som har en VD-post är tolv procentenheter lägre än andelen män. Det är 42 procent kvinnor som har exekutiva funktioner och motsvarande för män är 63 procent vilket ger en differens med 21 procentenheter. För stödfunktioner är differensen 35 procentenheter med en betydligt större andel kvinnor.

Även om antalet kvinnor är markant lägre än antalet män är andelen kvinnor med exekutiva funktioner, sett till hela ledningsgruppen, ändå betydligt lägre än vad den är för männen. Skillnaderna mellan kvinnors och mäns positioner stannar inte vid detta. Söker vi oss vidare i materialet kan vi snabbt konstatera att arbetsuppgifterna bland de kvinnor och män som har stödfunktioner också skiljer sig åt markant. Vilket blir tydligt i tabell 14 (nästa sida).

Tabell 14: Ledande befattningshavare börsbolagen med stödfunktioner i förhållande till kön och funktion

Funktion	Befattningshavare med stödfunktion	
	Kvinnor (%)	Män (%)
IR	8	2
Produktion	7	13
Marknad/försäljning	11	22
Forskning och utveckling	4	12
Juridik	5	6
HR	31	6
PR/kommunikation	19	7
Miljö	1	1
Kvalité	2	1
Affärsutveckling	1	12
Annat	11	19
<i>Summa</i>	<i>100</i>	<i>101</i>
Antal	176	489

En majoritet av de kvinnor som har en stödfunktion arbetar antingen med personalfrågor (HR) eller PR/kommunikation. Totalt omfattar båda dessa funktioner 50 procent av de kvinnor som har en stödfunktion, vilket motsvarar 37 procent av det totala antalet kvinnor som återfinns i börsbolagens ledningsgrupper (ej i tabell). Det är inget område som är lika dominerande utifrån vad männen har för arbetsuppgifter. Men tillsammans utgör Marknad/försäljning (22), produktion (13), Forskning och utveckling (12) och Affärsutveckling (12) nästan 60 procent. I och för sig är kategorin Annat den näst största men denna representerar ett stort antal olika funktioner vilket gör den mindre relevant i detta sammanhang.

Kvinnorna i börsföretagens ledningsgrupper är betydligt färre, de fungerar i större utsträckning som stöd för andra och de har i större utsträckning arbetsuppgifter som betraktas som underordnade. En annan framträdande egenskap för kvinnors arbete i detta sammanhang är att de är ensamma med att vara kvinna bland sina närmaste kollegor. I de företag där man har rekryterat kvinnor till ledningsgruppen är den absolut vanligaste situationen att man stannar vid att anställa en kvinna (tabell 15, nästa sida).

Tabell 15: Ledande befattningshavare i börsbolagen i förhållande till antalet kvinnor och antalet män

		Antal kvinnor							
		Ingen	En	Två	Tre	Fyra	Fem	Sex	Alla
Antal	En	14	1	0	0	0	0	0	15
män	Två	5	4	0	1	0	0	0	10
	Tre	10	6	4	1	2	1	0	24
	Fyra	18	10	5	3	0	0	0	36
	Fem	19	18	9	0	0	1	0	47
	Sex	17	12	4	1	1	0	0	35
	Sju	11	13	6	1	0	0	0	31
	Åtta	10	6	4	2	0	0	0	22
	Nio	1	2	2	2	0	0	0	7
	Tio	4	4	2	0	1	0	0	11
	Elva	1	4	1	0	1	0	0	7
	Tolv	1	2	1	1	1	0	0	6
	Tretton	0	1	0	0	0	0	0	1
	Arton	0	0	1	0	0	0	0	1
	Tjugotre	0	0	0	0	0	0	1	1
	Alla	111	83	39	12	6	2	1	254

Kommentar: Att antalet företag endast är 254 beror på att Fingerprint Cards inte redovisar ledande befattningshavare

I genomsnitt består en ledningsgrupp av 6,7 personer och av dessa är 0,9 en kvinna (ej i tabell). 111 företag saknar helt kvinnor i den exekutiva ledningen och i 83 företag är det en kvinna som tagit plats. I 50 av de 83 företagen med en ensam kvinna i ledningsgruppen har kvinnan en stödfunktion (ej i tabell). Det är endast i fyra företag – Atrium Ljungberg, Diamyd Medical, KappAhl och Poolia – som antalet kvinnor i ledningsgruppen är större än antalet män. Det motsatta – att antalet män är större – gäller för 158 företag.

Kön och ålder i börsbolagens ledningsgrupper

Skillnaderna i genomsnittsålder mellan kvinnliga och manliga styrelseledamöter är ungefär sex år. Ungefär samma skillnader gäller för ledande befattningshavare, även om de som ingår i företagets ledningsgrupper generellt sett är yngre (tabell 16).

	Genomsnittsålder (år)		
	Kvinnor	Män	Antal
Alla	45,9	50,2	1598

En kvinna i ett svenskt börsbolag som har ett ledningsuppdrag är i genomsnitt 46 år. Motsvarande för hennes manlige kollega är 50 år. Den yngsta kvinna med ledningsuppdrag är Maggie Samways (29) som är "Global Editor in Chief" för Metro International. Hon har arbetat i företaget sedan 2003. Hennes manlige motsvarighet är Johannes Vock (28) som är "Venture manager" i Traction vilket han har varit sedan 2008.

Bland de äldre är skillnaderna något, men marginellt, större. Den äldsta kvinna är Åsa Stenqvist (63) som är Chef för koncernstab Information och Investerarrelationer i Husqvarna. Hon har varit anställd sedan 1982 och har haft en plats i koncernledningen sedan 2006. Hennes manlige motsvarighet är Bengt Furberg (69), som är Medicinsk specialist i Artiplant, ett uppdrag han har haft sedan 2006.

Utifrån detta kan man komma till slutsatsen att det inte är spridningen som i första hand förklarar skillnaderna i medelålder. Snarare är det den stora grupp män som är födda i början av 1950-talet som står för skillnaderna i medelålder. **Lite drygt 30 procent av männen med ledningsuppdrag är födda 1950-1955 (ej i tabell.).**

I likhet med hur det ser ut i styrelserna skiljer sig inte genomsnittsåldern för kvinnor och män så mycket mer eller mindre om man jämför olika sektorer (tabell 17, nästa sida).

I huvudsak följer de olika sektorerna det generella mönstret med att kvinnorna i genomsnitt är yngre än männen. Stiger åldern för en grupp stiger den också för den andra. Det enda undantaget från detta är *Dagligvaror* där kvinnorna är i genomsnitt 18 månader äldre. I övrigt avviker sektorn *Banker* där männen, men särskilt kvinnorna, är bland de äldsta. För männen gäller annars att de är som äldst inom *Telekom* och som yngst inom *Investering och förvaltning*. De yngsta kvinnorna återfinns i *Media* och de äldsta i *Banker*.

Tabell 17: Genomsnittsålder i börsbolagens ledningsgrupper i förhållande till kön och sektor

Sektor	Genomsnittsålder (år)		
	Kvinnor	Män	Antal
Energi	43,8	50,0	26
Material	50,0	51,8	87
Kapitalvaror	49,4	51,5	305
Industritjänster	45,3	48,2	139
Transporter	44,5	54,9	11
Varaktiga konsumentvaror	47,7	50,5	61
Konsumenttjänster	45,7	46,7	41
Media	39,0	43,8	39
Detaljhandel	45,6	48,0	84
Dagligvaror	49,8	48,3	52
Hälsovårdsutrustning och tjänster	43,3	48,9	64
Läkemedel och bioteknik	45,8	50,1	92
Banker	52,6	52,8	57
Investering och förvaltning	43,7	43,7	75
Fastigheter	45,5	49,7	108
Mjukvara och tjänster	44,3	46,2	193
Hårdvara och utrustning	42,2	54,8	131
Telekom	45,8	46,0	33

Kön och utbildning i börsbolagens ledningsgrupper

Att skillnaderna i genomsnittlig utbildningslängd - vid en jämförelse mellan kvinnor och män - är små gäller för styrelserna och det är ett mönster som återkommer vid en jämförelse mellan kvinnliga och manliga ledande befattningshavare (tabell 18).

Tabell 18: Genomsnittlig utbildningslängd i börsbolagens ledningsgrupper i förhållande till kön

	Genomsnittlig utbildningslängd (år)		
	Kvinnor	Män	Antal
Alla	15,7	15,8	1 123

Skillnaden i utbildningsnivå för ledande befattningshavare är obetydlig om man jämför den genomsnittliga utbildningslängden mellan kvinnor och män. I likhet med hur det ser ut i styrelserna är en magister/master-/MBA/civilekonom/civilingenjörsexamen det absolut vanligaste bland dem som har ett ledningsuppdrag men andelen med lägre utbildning är större bland ledande befattningshavare än i styrelserna. Totalt är det åtta professorer som arbetar i företagens ledningsgrupper varav sju är män och en är kvinna. Gemensamt för dem alla är att de är verksamma i företag inom *Hälsovårdssektorn*.

Hur många som saknar längre utbildning är svårt att uttala sig om då ett relativt stort antal företag inte sätter ut utbildningsbakgrund för ledningsgruppen. Här kan man notera att företagen många gånger väljer att inte sätta ut utbildningsbakgrund då det är en person som kan antas sakna längre formell utbildning. Ett antagande man kan göra utifrån att det är som vanligast bland personer som är födda under 1940- och 1950-talen (ej i tabell). Av de som har angivit utbildning är det tre företag – DGC One, Intellecta och Sigma – som har ledande befattningshavare med yrkesskola/praktisk gymnasium som utbildningsbakgrund. Samtliga är män.

I styrelserna kunde vissa skillnader mellan olika sektorer noteras, vad gäller utbildningsnivå. Dessa är inte påtagliga om man ser till hur det ser ut i ledningsgrupperna (tabell 19).

Tabell 19: Genomsnittlig utbildningslängd i börsbolagens ledningsgrupper i förhållande till kön och sektor

Sektor	Genomsnittlig utbildningslängd (år)		
	Kvinnor	Män	Antal
Energi	15,7	15,9	22
Material	15,3	15,8	67
Kapitalvaror	15,5	15,8	233
Industritjänster	14,7	15,6	103
Transporter	15,0	15,6	9
Varaktiga konsumentvaror	16,0	15,8	42
Konsumenttjänster	16,0	15,1	24
Media	18,0	15,7	17
Detaljhandel	15,0	15,0	36
Dagligvaror	16,0	15,7	48
Hälsovårdsutrustning och tjänster	16,0	16,5	45
Läkemedel och bioteknik	15,9	17,4	91
Banker	15,7	15,4	20
Investering och förvaltning	15,7	15,8	61
Fastigheter	16,0	15,6	65
Mjukvara och tjänster	15,8	15,4	114
Hårdvara och utrustning	15,8	15,6	97
Telekom	15,7	15,6	29

Om man jämför de enskilda sektorerna med det generella resultatet går det att konstatera att det stora flertalet sektorer visar likvärdiga resultat om man ser till den genomsnittliga utbildningslängden. Avviker gör i första hand *Detaljhandel* där den genomsnittliga utbildningslängden är lägre för såväl kvinnor som män.

För kvinnor gäller annars att de som sitter i ledningsgruppen i företag i *Industritjänster* har kortare utbildning, till skillnad från kollegorna i *Media* som i genomsnitt har längre utbildning. För männen gäller istället att de som sitter i ledningsgrupperna i *Läkemedel och bioteknik* har längre utbildning med sig till skillnad från *Konsumenttjänster* där det motsatta gäller.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att mönstren för ledningsgrupperna uppvisar stora likheter med det som gäller för styrelserna. **Antalet kvinnor är betydligt lägre och de har i mindre utsträckning ledande positioner om man jämför med deras manliga kollegor. Vidare kan man konstatera att kvinnorna är yngre och oftare har en längre utbildning än männen.**

JÄMSTÄLLDHET I ENSKILDA BOLAG

Underlaget för Folksams jämställdhetsindex 2010 är börsbolagens årsredovisningar. Ett avgörande skäl till detta är tillgängligheten och att det finns juridiska krav på att företagen ska tillhandahålla vissa uppgifter i denna (till exempel antalet anställda fördelat på kön, styrelsens sammansättning med mera). Att alla bolag inte är registrerade i Sverige innebär att vissa företag har möjlighet att välja bort vissa uppgifter. I andra fall har vissa företag valt att inte ta med uppgifter som många andra har valt att inkludera, till exempel utbildning.

Sammantaget innebär detta att 22 företag* inte har fått något betyg i årets undersökning då det saknas två eller fler uppgifter av de som ligger till grund för beräkningen av indexvärdet. En gräns som har dragits utifrån en bedömning om att färre indikatorer gör det omöjligt att åstadkomma jämförbara och tillförlitliga resultat.

De elva bästa bolagen i Folksams jämställdhetsindex 2010 är Karo Bio (,85), Cloetta (,81), Swedbank (,76), Poolia (,76), Ticket Travel (,75), Artimplant (,73), Venue Retail Group (,73), Axfood (,71), LinkMed (,71), SAS (,71) och TeliaSonera (,70) (tabell 20, nästa sida). Gemensamt för dessa bolag är att de alla har ett indexvärde som är ,70 eller högre. I praktiken innebär det att detta är företag med en relativt jämn fördelning mellan anställda kvinnor och män i koncernen, styrelsen och ledningsgruppen och att skillnaderna i ålder, utbildning och arbetsuppgifter är förhållandevis små. Det innebär inte att det är företag som är fullständigt jämställda men det är företag som på flera punkter avviker från det generella mönstret. Tre av företagen – Axfood, Precise Biometrics och Swedbank – har fler kvinnor än män i sina styrelser men inget av de elva har en kvinnlig ordförande. KaroBio är helt jämställda i ledningsgruppen så tillvida att antalet kvinnor och män är lika stort. Poolia har fler kvinnor i ledningsgruppen till skillnad från övriga nio som följer det generella mönstret med ett större antal män.

* Atrium Ljungberg, Fast. Balder, Wihlborgs Fastigheter, EpiCept, Oxigene, Nederman Holding, PSI Group, SWECO, Systemair, Transcom WorldWide, Uniflex, Fingerprint Cards, Connecta, Proact IT Group, Lundin Mining Corporation, Stora Enso, Betsson, Clas Ohlson, Coastal Contacts, A-Com, Metro International, Millicom Int. Cellular

Tabell 20: De elva bästa företagen i Folksams jämställdhetsindex 2010

Företag	Anställda		Styrelse		Ledning		Index	Betyg
	Kv.	M.	Kv.	M.	Kv.	M.		
Karo Bio	34	33	1	4	3	3	,85	5
Cloetta	255	209	2	4	2	3	,81	5
Swedbank	4797	8528	6	4	3	6	,76	5
Poolia	609	617	2	3	4	3	,76	5
Ticket Travel	372	73	2	2	1	2	,75	5
Artimplant	14	13	2	3	2	4	,73	5
Venue Retail Group	459	31	2	3	3	4	,73	5
Axfood	3681	3135	4	3	4	8	,71	5
LinkMed	18	15	2	5	2	3	,71	5
SAS	8105	9266	2	5	1	5	,71	5
TeliaSonera	13111	15704	2	6	3	8	,70	5

Kommentar: Se "material och tillvägagångssätt", sidorna 11-14 för en fullständig beskrivning för principerna för indexkonstruktionen

Vad som i övrigt förenar flera av dessa bolag är att de är verksamma i tjänste- och servicesektorer, områden dit kvinnor oftare söker sig i jämförelse med till exempel tillverkningsindustrin. Detta betyder inte – som redan har visats – att styrelseledamöter och ledande befattningshavare med nödvändighet är kvinnor. Linkmed, Poolia, TeliaSonera och Ticket Travel är företag som bryter mönster på så vis att de är de enda i sina respektive sektorer som har fått betyget fem.

Sämst i Folksams jämställdhetsindex 2010 är de fyra företag som har fått noll som indexvärde (tabell 21).

Tabell 21: De fyra sämsta företagen i Folksams jämställdhetsindex 2010									
Företag	Anställda		Styrelse			Ledning		Index	Betyg
	Kv.	M.	Kv.	M.	Kv.	M.			
Autoliv	i.u.	i.u.	0	11	0	8	0	1	
Nordic Mines	i.u.	i.u.	0	6	0	4	0	1	
East Capital Explorer	i.u.	i.u.	0	6	0	2	0	1	
Unibet Group	i.u.	i.u.	0	6	0	1	0	1	
<i>Kommentar: "i.u." innebär att företaget inte har separerat redovisningen av antalet anställda kvinnor och antalet anställda män.</i>									

Vad som förenar dessa företag är att de helt saknar kvinnor i styrelse och ledning. Tre av företagen – East Capital Explorer, Nordic Mines och Unibet Group – har medelstora styrelser till skillnad från Autoliv som har börsens största. Jämfört med andra bolag med liknade styrelsestorlek avviker därmed samtliga. Autoliv tillhör också de företag som har en relativt stor ledningsgrupp.

I tabell 21 framkommer det också att inget av företagen har angivit siffror för antalet anställda fördelat på kvinnor och män och det kan då finnas skäl att påpeka att detta inte är orsaken till resultatet, vilket bland annat bevisas av att motsvarande gäller även för Tieto Oyj som har fått betyget "5".

Att direkt peka på faktorer som förenar dessa företag är inte lika självklart som det var för de elva företagen som toppar listan. En faktor som gäller för samtliga är att de är verksamma i sektorer där många företag får låga betyg. Unibet är i och för sig verksam i samma sektor som Ticket Travel men det är snarare Ticket som är undantaget.

Vid en jämförelse mellan samtliga sektorer ser man ganska snart att de förhållandevis ganska stora likheter som har framkommit tidigare vad gäller styrelse och ledning inte gäller om man summerar samtliga aspekter och jämför genomsnittsbetygen (tabell 22).

Tabell 22 Genomsnittsbetyg i Folksams jämställdhetsindex 2010 i förhållande till sektor	
Sektor	Genomsnittsbetyg
Energi	2,8
Dagligvaror	3,0
Banker	4,3
Fastigheter	3,2
Investering och förvaltning	2,8
Läkemedel och bioteknik	3,9
Hälsovårdsutrustning och tjänster	3,0
Kapitalvaror	2,6
Industritjänster	3,0
Transporter	4,0
Hårdvara och utrustning	2,8
Mjukvara och tjänster	2,8
Material	2,7
Konsumenttjänster	3,2
Detaljhandel	3,8
Media	3,7
Varaktiga konsumentvaror	2,8
Telekom	3,0

Skillnaden mellan den sektor med högst medelbetyg, *Banker* (4,3), och den som har lägst, *Kapitalvaror* (2,6), är förhållandevis stor. 1,7 skalsteg får betraktas som betydande givet att standardavvikelsen är 1,0. Resultatet är ytterligare en indikator på att det finns en horisontell ojämställdhet bland svenska börsbolag. Kvinnorna får bevisligen större utrymme i vissa sektorer samtidigt som de ges mindre utrymme i andra.

Resultaten ovan visar att man måste söka sig bortom den relativt ensidiga "huvudräkningen" om man vill förstå förutsättningarna för kvinnor och män på den privata arbetsmarknaden. Rangordningen i genomsnittsbetyg skiljer sig från tidigare resultat (antal anställda, styrelser, ledningsgrupper). Här finns enstaka sektorer som konsekvent visar på bättre eller sämre möjligheter för kvinnor men det bestående är att man får olika resultat om man fokuserar på de olika faktorerna. Därför måste olika aspekter föras samman för att åstadkomma en rimlig beskrivning av situationen.

I vissa sektorer är skillnaderna mellan sämsta och bästa företag relativt stora, i andra mindre. Tabell 23 ger oss en fullständig förteckning över sämsta och bästa företag i de 20 sektorer som ingår i denna undersökning.

Tabell 23 Bästa och sämsta företag i Folksams jämställdhetsindex 2010 i förhållande till sektor (indexvärde)		
Sektor	Företag	
	Sämsta	Bästa
Energi	Concordia Maritime (.23)	Lundin Petroleum (.53)
Material	Holmen (.41)	Billerud (.61)
Kapitalvaror	NovaCast Technologies (.01)	SKF (.62)
Industritjänster	Rejlerkoncernen (.27)	Poolia (.76)
Transporter	Rederi AB Transatlantic (.43)	SAS (.71)
Varaktiga konsumentvaror	New Wave (.29)	Elextrolux (.69)
Konsumenttjänster	Nordic Serving Partner Holdings (.42)	Ticket Travel (.75)
Media	Elanders (.33)	MTG (.66)
Detaljhandel	Hennes & Mauritz AB (.34)	Venue Retail Group (.73)
Dagligvaror	Black Earth Farming (.05)	Cloetta (.81)
Hälsovårdsutrustning och tj.	RaySearch Laboratories (.04)	Feelgood (.65)
Läkemedel och bioteknik	Biotage (.06)	Karo Bio (.85)
Banker	Nordea (.52)	Swedbank (.76)
Investering och förvaltning	East Capital Explorer (.00)	LinkMed (.71)
Fastigheter	Caten (.04)	Fabege (.67)
Mjukvara och tjänster	Cybercom Group AB (.30)	Tieto Oyj (.69)
Hårdvara och utrustning	Lagercrantz Group (.31)	Precise Biometrics (.66)
Telekom	Phonera (.09)	TeliaSonera (.70)

Att tillhöra de bästa företagen i en sektor innebär inte med nödvändighet att man tillhör de bästa företagen om man ser till helheten. Skillnaden mellan Lundin Petroleum (.53) som är bäst i *Energi* och Nordea som är sämst i *Banker* är i stort sett obefintlig. Tabell 23 sammanfattar resultaten i Folksams jämställdhetsindex för 2010 på ett tydligt sätt. Skillnaderna mellan enskilda företag är stora och detsamma gäller för de 20 sektorerna. I huvudsak gäller att de avvikande företagen är de som visar på större jämställdhet. **Att vara jämställd är att vara annorlunda.**

FOLKSAMS JÄMSTÄLLDHETSINDEX 2010, FÖRTECKNING ÖVER SAMTLIGA BOLAG I SEKTORS- OCH BOKSTAVSORDNING

Energi

	Anställda		Styrelse		Ledning		Index	Betyg
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män		
Alliance Oil Company	2650	4144	0	6	1	5	0,35	3
Concordia Maritime	2	232	0	7	1	3	0,23	2
Corem Property Group	6	15	0	5	1	4	0,36	3
Lundin Petroleum	115	324	1	6	1	5	0,53	3
PA Resources	22	113	1	4	0	5	0,29	3

Kommentar: "i.u." innebär att företaget har inte redovisat dessa uppgifter och "e.t.u." innebär att det saknas två eller fler uppgifter vilket gör att inget indexvärde har beräknats.

Material

	Anställda		Styrelse		Ledning		Index	Betyg
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män		
Bergs Timber	20	215	1	5	0	6	0,15	2
Billerud	187	746	2	5	2	6	0,61	4
Boliden	598	3781	2	6	1	5	0,6	4
Holmen	870	3707	1	8	1	10	0,41	3
Höganäs	216	1224	1	7	0	10	0,22	2
Lundin Mining Corp.	i.u.	i.u.	0	10	2	5	e.t.u.	X
Nordic Mines	i.u.	i.u.	0	6	0	4	0	1
Profilgruppen	93	283	2	4	1	6	0,51	3
Rottneros	53	334	1	2	1	7	0,52	3
Rörvik Timber AB	55	394	1	3	0	5	0,15	2
SCA	13 373	36 158	1	8	1	12	0,5	3
SSAB	1 500	6 834	1	8	1	8	0,48	3
Stora Enso	5 739	22 957	2	6	1	7	e.t.u.	X

Kapitalvaror

	Anställda		Styrelse		Ledning		Index	Betyg
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män		
ABB Ltd	i.u.	i.u.	0	8	1	10	0,32	3
Addtech	455	1 077	1	5	0	5	0,26	2
Alfa Laval	2 365	9 408	2	5	1	9	0,51	3
ASSA ABLOY	13 074	19 649	2	7	0	9	0,36	3
Atlas Copco	5 518	25 567	3	6	2	6	0,6	4
B&B TOOLS	743	2590	1	4	0	5	0,18	2
BE Group	171	739	1	6	0	6	0,24	2
Beijer	335	1 430	1	6	0	4	0,17	2
Beijer Alma	334	812	1	7	0	3	0,29	3
Cardo	1 008	4 591	1	7	2	3	0,47	3
Consilium	123	437	1	4	1	4	0,5	3
CTT Systems	6	38	0	5	1	8	0,3	3
Duroc	68	158	0	5	0	3	0,05	2

Kapitalvaror fortsättning

	Anställda		Styrelse		Ledning		Index	Betyg
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män		
Fagerhult	658	1 223	2	5	0	5	0,36	3
Haldex	1 090	3 191	2	5	0	6	0,3	3
Hexagon	1 700	5 849	1	4	0	8	0,28	3
HEXPOL	235	1 574	1	5	0	7	0,26	2
Indutrade	823	2 299	1	6	0	6	0,3	3
Lindab International	985	3 601	1	7	0	7	0,25	2
Malmbergs Elektriska	33	98	1	4	1	5	0,47	3
Midway	236	701	1	4	1	5	0,42	3
Morphic Technologies	27	150	1	6	0	6	0,14	2
Munters	695	3 392	1	8	0	6	0,25	2
NCC	1 918	15 827	2	5	2	10	0,56	4
Nederman Holding	136	536	0	7	1	7	e.t.u.	X
NIBE Industrier	1 922	3 597	0	5	0	5	0,07	2
NovaCast Technolog.	13	110	0	4	0	6	0,01	1
OEM International	113	450	1	5	0	8	0,17	2
Opcon	119	244	1	5	0	7	0,28	2
Peab	1 091	12 542	1	6	0	7	0,21	2
PSI Group	i.u.	i.u.	2	3	0	5	e.t.u.	X
SAAB	2 870	10 175	1	9	4	10	0,56	4
Sandvik	8 494	38 697	1	7	0	6	0,24	2
SCANIA	2 399	16 907	1	9	0	6	0,25	2
Seco Tools	1 015	3 397	1	8	0	7	0,24	2
SinterCast	2	11	2	3	0	3	0,29	3
Skanska	6 059	46 872	0	8	2	7	0,28	3
SKF	8 091	30 439	3	6	3	12	0,62	4
SWECO	1 474	3 608	3	4	2	5	e.t.u.	X
Svedbergs	52	145	1	4	0	5	0,16	2
Systemair	934	1 391	1	4	1	5	e.t.u.	X
Trelleborg	4 981	15 092	1	6	1	10	0,52	3
VBG GROUP	89	348	1	5	0	12	0,25	2
Volvo	16 495	80 535	2	8	1	17	0,52	3
XANO Industri	204	647	1	5	0	2	0,18	2

Industritjänster

	Anställda		Styrelse		Ledning		Index	Betyg
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män		
ACAP Invest	96	488	1	3	0	1	0,27	2
Bong Ljungdahl	461	759	1	5	0	5	0,19	2
BTS Group	86	166	1	4	1	10	0,47	3
Cision	1 101	878	2	6	0	4	0,25	2
Geveko	124	760	1	6	0	8	0,25	2
Gunnebo	972	5 069	1	5	1	5	0,6	4
HL Display	353	553	2	6	1	7	0,53	3
Intellecta	163	289	1	6	1	4	0,52	3
Intrum Justitia	2 124	1 248	2	5	0	11	0,36	3
ITAB Shop Concept	393	1 250	2	4	0	3	0,31	3
Lammhults Design Gr.	172	238	2	4	0	6	0,38	3
Loomis	5 562	12 616	1	5	1	9	0,3	3
Niscayah Group	948	4 630	1	6	0	4	0,29	3
Poolia	609	617	2	3	4	3	0,76	5
Proffice	3 303	2 470	2	2	0	1	0,45	3
Rejlerkoncernen	145	794	2	4	0	8	0,27	2
Securitas	46 575	177 079	3	6	1	11	0,61	4
Semcon	614	2 177	2	4	1	11	0,54	4
Studsvik	177	955	1	6	0	8	0,23	2
Transcom	i.u.	i.u.	3	4	1	11	e.t.u.	X
Tricorona	25	30	0	6	1	7	0,34	3
Uniflex	644	955	2	3	1	5	e.t.u.	X
ÅF	821	3 361	3	5	2	8	0,64	4

Transporter

	Anställda		Styrelse		Ledning		Index	Betyg
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män		
Rederi AB Transatlantic	42	375	3	5	1	4	0,43	3
SAS	8 105	9 266	2	5	1	5	0,71	5

Varaktiga konsumentvaror

	Anställda		Styrelse		Ledning		Index	Betyg
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män		
Autoliv	i.u.	i.u.	0	11	0	8	0	1
Björn Borg	60	32	1	6	3	4	0,62	4
Borås Wäfveri	484	198	0	4	0	1	0,05	2
Duni	864	1 089	2	3	0	8	0,37	3
Electrolux	17 678	32 955	4	6	2	9	0,66	4
Fenix Outdoor	132	208	0	5	0	4	0,08	2
Husqvarna	5 422	9 608	2	7	1	8	0,57	4
JM	356	1 739	2	5	1	7	0,52	3
KABE	52	287	2	5	0	4	0,18	2
New Wave	1 073	1 130	2	4	0	4	0,29	3

Konsumentvaror

	Anställda		Styrelse		Ledning		Index	Betyg
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män		
AcadeMedia	1 492	945	2	4	2	6	0,64	4
Betsson	72	154	1	5	1	5	e.t.u.	X
NSP Holdings	424	379	0	6	2	4	0,42	3
Rezidor Hotel Group	22	10	2	7	1	6	0,57	4
SkiStar	425	695	1	6	0	10	0,27	2
Ticket Travel	372	73	2	2	1	2	0,75	5
Unibet Group	i.u.	i.u.	0	6	0	1	0	1

Media

	Anställda		Styrelse		Ledning		Index	Betyg
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män		
A-Com	i.u.	i.u.	0	4	1	1	e.t.u.	X
Elanders	572	1 009	2	5	0	4	0,33	3
Eniro	3 007	2 089	2	5	3	7	0,63	4
Metro International	i.u.	i.u.	2	5	3	9	e.t.u.	X
Modern Times Group	1 329.	1 577	2	6	3	8	0,66	4

Detaljhandel

	Anställda		Styrelse		Ledning		Index	Betyg
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män		
Bilia	348	2 690	2	8	0	5	0,28	3
Clas Ohlson	790	1 137	3	4	2	7	e.t.u.	X
Coastal Contacts	i.u.	i.u.	1	4	2	7	e.t.u.	X
Electra Gruppen	21	71	1	5	1	2	0,61	4
Hemtex	722	51	2	4	2	4	0,54	4
Hennes & Mauritz AB	42 246	11 230	3	4	0	1	0,34	3
KappAhl	2 578	309	2	3	5	3	0,61	4
Mekonomen	214	1 216	2	5	2	7	0,56	4
Nobia	2 160	5 770	2	7	2	18	0,45	3
RNB	1 381	305	1	7	5	5	0,68	5
Swedol	60	245	1	5	1	7	0,47	3
Venue Retail Group	459	31	2	3	3	4	0,73	5

Dagligvaror

	Anställda		Styrelse		Ledning		Index	Betyg
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män		
AarhusKarlshamn	490	1 641	1	9	0	6	0,22	2
Axfood	3 681	3 135	4	3	4	8	0,71	5
Black Earth Farming	551	1 490	0	6	0	5	0,05	1
Cloetta	255	209	2	4	2	3	0,81	5
Hakon Invest	1 214	337	1	6	0	4	0,24	2
Midelfart Sonesson	208	154	1	4	0	8	0,29	3
Oriflame	i.u.	i.u.	3	6	0	3	0,29	3
Swedish Match	6 181	4 856	3	4	0	10	0,38	3

Hälsovårdsutbildning och tjänster

	Anställda		Styrelse		Ledning		Index	Betyg
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män		
Aerocrine	20	35	1	6	1	6	0,54	3
Biolin Scientific	15	56	2	4	1	2	0,56	4
Elekta	683	1 763	2	6	1	8	0,44	3
Elos	92	251	1	6	1	8	0,54	3
Feelgood Svenska	528	133	1	5	3	4	0,65	4
Getinge	3 798	8 348	2	9	0	7	0,26	2
Global Health Partner	214	82	1	4	2	3	0,62	4
Ortivus	37	58	2	3	0	5	0,34	3
RaySearch Laboratories	13	39	0	5	0	6	0,04	1
SECTRA	156	421	1	4	1	5	0,4	3

Läkemedel och bioteknik

	Anställda		Styrelse		Ledning		Index	Betyg
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män		
Active Biotech	52	37	1	5	1	3	0,59	4
Artimplant	14	13	2	3	2	4	0,73	5
AstraZeneca	20 800	19 200	3	9	1	7	0,56	4
BioGaia	25	18	2	5	2	8	0,64	4
BioInvent International	66	39	1	7	1	5	0,53	3
BioPhausia	90	32	2	5	2	5	0,63	4
Biotage	91	177	0	6	0	3	0,06	2
Biovitrum	251	182	1	7	2	7	0,57	4
Diamyd Medical	8	6	0	4	3	2	0,6	4
EpiCept	i.u.	i.u.	0	6	1	5	e.t.u.	X
Karo Bio	34	33	1	4	3	3	0,85	5
Meda	1 431	1 170	2	6	1	3	0,63	4
Medivir	46	47	1	4	2	5	0,65	4
Orexo	71	39	1	7	2	4	0,58	4
Oxigene	i.u.	i.u.	0	5	0	3	e.t.u.	X
Probi	10	9	2	4	0	3	0,39	3
Q-Med	423	237	1	5	1	5	0,56	4
Vitrolife	95	64	1	5	2	7	0,68	5

Banker

	Anställda		Styrelse		Ledning		Index	Betyg
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män		
Nordea Bank	19 858	13 260	3	7	1	6	0,52	3
SEB	12 589	9 051	2	8	3	9	0,63	4
Swedbank	4 797	8 528	6	4	3	6	0,76	5
Svenska Handelsbanken	5 785	5 036	3	9	6	23	0,68	5

