

Var femte ledare nu kvinna

AllBrightrapporten, mars 2016



AllBright

Innehållsförteckning

“Finansbranschen, årets stora skräll”.....	3
Halvvägs till jämställdhet.....	4
AllBrights vita börslista: Förebilderna blir fler.....	5
AllBrights gråa börslista: Medelmåttor dominerar börsens ledningar..	6
AllBrights gråa börslista forts.....	7
AllBrights svarta börslista: Nya bolag kvinnobrister.....	8
Åtta dubbelsvarta bolag.....	9
Debatten i mål om 24 år.....	10
Vart tredje bolag visar vägen.....	11
Jättarna tar täten.....	12
Framåt för finans.....	13
Nyoterade bolag fast i mansträsk.....	14
1 av 10 vd-rekryteringar slutar med en kvinna.....	15
Lika utbildning leder till olika jobb.....	16
Kulturen motar kvinnorna i dörren.....	17

“Finansbranschen, årets stora skräll”

Vinden har vänt. Kvinnorna på börsen utgör för första gången någonsin en femtedel av börsbolagens ledningsgrupper. Fler bolag klättrar än dalar. Och finansbranschen tar överraskande kliv mot toppen.

AllBrights tidigare bistra kartläggningar ersätts nu av en ljusare syn på framtiden. Runt 600 personer har sedan 2012 lämnat ledningsgrupperna till följd av rationaliseringar och rekryteringsstopp. Men äntligen börjar bolagen nyanställa. Vd:ar som famlat i mörkret har vaknat upp och bland nyrekryteringarna råder inte längre mansdominans. Var femte ledare är i dag kvinna (s.4).

“9 av 10 fortfarande inte jämställda”

En tredjedel av bolagen har slutat gilla läget och satsar på förändringar för ökad jämställdhet. Bolag som Biogaia och Tele2 har inte bara rekryterat kvinnor utan de har dessutom lyckats att tillsätta kvinnor på tunga linjepositioner. Till skillnad från majoriteten av bolagen som fastnat i den traditionella synen på att män enbart ska ta hand om pengarna medan kvinnor tar hand om personal (s.16).



Foto: Axel Bergendorff

Årets största glädjeraket är finansbranschen som förvånar genom att göra betydande förändringar. De ökar andelen kvinnor med fyra procentenheter. Finansbranschens investmentbolag visar att de är beredda att bära ledartröjan både när det kommer till att investera pengar och investera i kvinnor (s.13).

Även om flera vd:ar plötsligt vaknat till liv och numera prioriterar jämställdhet tycks den stora massan sticka huvudet i sanden. Nio av tio bolag har fortfarande inte jämn könsfördelning i ledningsgruppen och 27 procent har kört fast i manträsket - där råder fullständig kvinnobrist (s.8).

Duni och Eniro får en extra AllBrightvarning. De är inne på en farlig väg då de tappat kvinnor och är nu nere på en ensam kvinna i ledningen. Så länge antalet kvinnor i ledningen inte sjunker under två kvinnor så finns hoppet om att återvinna en jämställd ledning inom räckhåll (s.4).

Näringslivets stora skamfläck är 77 bolag på svarta listan som inte har lyckats rekrytera en enda kvinna till ledningen. Åtta av dessa bolag är dessutom dubbelsvarta och har inte heller en enda kvinna i styrelsen. Bolagen är beviset på att jämställdhetsproblemet inte kommer rätta till sig med tiden utan att det också krävs vilja (s.9).

Att ledningsgrupperna inte längre bantas ned ger vd:arna en historisk chans att visa framfötterna och anställa kvinnor. Men i AllBrights undersökningar visar det sig tyvärr att endast 42 procent av ledarna väntar sig jämställda ledningar inom tio år. Ansvariga ledares dåliga självförtroende banar inte väg för förbättring. Det är hög tid att skicka arbetsgivare på omskolningsläger. Skulden för ojämn representation i näringslivet ligger på vd:ar med envisa skyggglappar. Inte på någon annan.

Amanda Lundeteg
Vd Stiftelsen AllBright
070 234 88 08
amanda@allbright.se

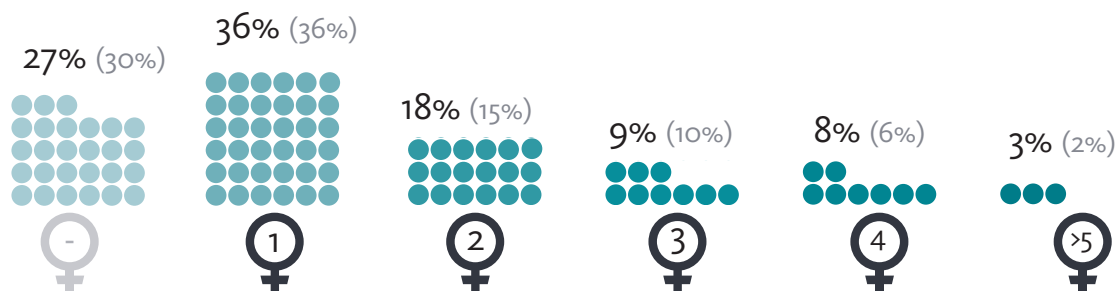
Halvvägs till jämställdhet

Kvinnorna ökar i börsbolagens ledningsgrupper och är för första gången uppe på 20 procent. En ökning med sex procentenheter sedan AllBrights första mätning år 2012. Bolagen är därmed halvvägs till målet om jämn könsfördelning (60/40).

Kvinnorna utgör för första gången en femtedel av börsbolagens ledningsgrupper och är halvvägs till målet om jämställdhet. Sedan den första AllBrightmätningen 2012 har antalet kvinnor ökat med endast 57. Vore det inte för att ledningarna har minskat med 571 män under samma period skulle jämställdheten fortfarande vara en avlägsen dröm. Först när bolagen börjar låta kompetensen styra kan takten öka på allvar.

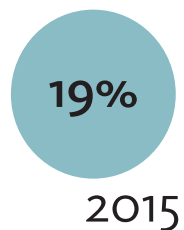
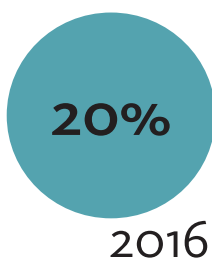
Andel bolag 2016 (andel bolag 2015),

Antal kvinnor i ledningsgrupper



Andelen bolag med två, fyra, fem eller fler kvinnor i ledningsgruppen ökar

Andel kvinnor i ledningsgrupper



Störst förändring ser vi hos bolagen med redan två kvinnor i ledningen. Tidigare utgjorde dessa 15 procent av börsens bolag men dessa är nu uppe på 18 procent. Att den ensamma symbolkvinnan i allt större utsträckning får sällskap är ett gott tecken. Två kvinnor är droppen som kan skapa stor förändring. Även bolagen med fyra eller fler kvinnor ökar samtidigt som bolagen utan kvinnor blir färre. Jämställdheten närmar sig, om än med myrsteg.

Bakom ljusglimtar lurar orosmoln. Majoriteten av alla bolag har endast en eller ingen kvinna i ledningen och andelen bolag med tre kvinnor i ledningarna minskar något. Bolag som Duni och Eniro bidrar till den negativa trenden. Båda kunde tidigare stoltsera med två respektive tre kvinnor i ledningarna men har under året tappat och är nu nere på en kvinna vardera. De som lämnar en ensam kvinna i ledningsgruppen larmar vi för som högst oroväckande. Duni och Eniro har gjort sig förtjänta av varsin AllBrightvarning, de verkar vara på väg ut på djupt vatten. Bland de värsta bovarna finner vi Karolinska Development som har gått från en jämställd ledningsgrupp med två kvinnor och två män ner till noll kvinnor och en plats på svarta listan.

Bantningstakten har nu helt avstannat och ledningarna är på god väg att fyllas på. Förutsättningarna för att rätta till den skeva könsbalansen är bättre än på länge. Vd:ars och rekryterares stora ord och löften sätts nu på prov. De som menar allvar med sitt jämställdhetsarbete kommer att tillsätta kvinnor och segla upp i AllBrightrankingen. De som inte prioriterar frågan kommer att lämnas kvar i botten.

AllBrights vita börslista:

Förebilderna blir fler

Jämställda bolag har ökat med en procentenhet under det senaste året. Fjolårets negativa trend är därmed bruten och vita listan med jämställda bolag växer. 32 av börsens 282 bolag är numera inom spannet för jämn könsfördelning.

Vita listan växer med fem bolag och når det rekordhöga antalet 32 bolag. I toppen strålar vårdbemänningsföretaget Dedicare och klädföretaget Odd Molly, båda med jämställd könsfördelning i såväl ledningsgrupp som styrelse.

Tre av de vita bolagen är nyanterade och sveper in som en frisk fläkt. Två bolag har gjort den långa resan från den svarta listan upp till den vita, däribland investmentbolaget Creades som har utökat sin tidigare enmanna ledningsgrupp med en CFO som är kvinna. Investmentbolagen har ofta små ledningar bestående av bara en eller två personer varför små insatser kan ge stora resultat.

Ytterligare ett bolag som spurtar upp till jämställda listan är Heba som klättrar över 100 placeringar. Heba har ersatt två män i ledningsgruppen mot kvinnor och de ansluter sig nu till den stora andel fastighetsbolag som sedan länge gått i bräschen för jämställdhet.

Antalet kvinnodominerade ledningsgrupper ökar blygsamt och utgör en liten del av det totala antalet bolag. Ett enda bolag präglas av total kvinnodominans, investmentbolaget East Capital Explorer med endast två kvinnor. Därtill har fyra bolag över 60 procent kvinnor i ledningsgrupperna. Blandade grupper är ofta bättre grupper och likriktning kan lätt leda till ohälsosamt grupptänkande. Detta gäller även i sällskap av enbart kvinnor. Att så många kvinnor ur kompetenspoolen samlas i så få bolag säger mer om övriga bolag än de som tagit tillvara på denna kompetens.

- 1 Dedicare
- 2 Odd Molly
- 3 Heba
- 4 Midway
- 5 Wahlborgs Fastigheter
- 6 Biogaia
- 7 Kappahl
- 8 Atrium Ljungberg
- 9 Platzer Fastigheter
- 10 Concordia Maritime
- 11 Kungsleden
- 12 Creades*
- 13 Collector
- 14 NetEnt
- 15 Xano Industri*
- 16 Duroc*

- 17 Attendo
- 18 Elos Medtech
- 18 Tele2
- 20 Feelgood Svenska
- 21 RNB Retail and Brands
- 22 Allenex
- 23 Björn Borg
- 24 Scandic Hotels
- 25 Sweco
- 26 Hennes & Mauritz
- 27 Sectra
- 28 Corem Property
- 29 Ratos
- 30 Intellecta
- 31 Investor
- 32 Profilgruppen

32

Tillvägagångssätt:

Data i rapporten är insamlad mellan **december 2015** och **januari 2016**. AllBright studerar börsbolagens högsta ledningsgrupp, dvs. koncernledningen. Bolagen rankas enligt följande prioriteringsordning:

1. Andelen kvinnor i ledningsgrupp (%)
2. Andelen kvinnor i linje (%)
3. Andelen kvinnor i styrelse (%)

* Bolag med max 2 i ledningen

5 bolag går mot strömmen:

Bolag med en majoritet kvinnor i ledningen

East Capital Explorer*
Nordax
Episurf
MQ
Hemfosa Fastigheter

AllBrights gråa börslista

Medelmåttor dominerar börsens ledningar



Majoriteten av vd:arna tänker på jämställdhet i ledningsgruppen men tar inte hela steget. Gemensamt för bolagen på gråa listan är att de har kvinnor i ledningen utan att nå upp till jämställd representation. Det är klart bättre än noll kvinnor men det ger hela 168 bolag en plats på gråa listan.

I år trängs fler bolag på listan än föregående år och andelen gråa bolag ökar med en procentenhet. Merparten av de bolag som lämnar gråa listan halkar ner till svarta listan där ledningsgrupperna utan kvinnor samlas. Endast nio bolag klättrar upp till vita listan och därtill har några bolag avnoterats. Flera bolag gör stora framsteg och lämnar svarta listan för att äntra gråa listan. Exempelfigurer för denna resa är Industrivärden, Nordic Mines och Bioinvent. Samtliga tre bolag är endast en kvinna ifrån att kvala in bland jämställda bolag på vita listan.

101 av bolagen på gråa listan håller en kvinna gisslan. Gisslan låter starkt, men det är så många ensamma kvinnor i ledningsgrupper upplever sin roll. De har svårt att driva frågor när de är ensamma. När de blir två eller fler sker ett "magiskt skifte" i gubbledningarnas attityd till kvinnor.

34 Mycronic
35 Avanza Bank
36 Besqab
37 Camurus
38 Oscar Properties
39 ICA Gruppen
40 eWork Scandinavia
41 Axfood
42 Munksjö Oyj
43 ÅF
44 Sandvik
45 Lundin Mining
46 SCA
47 Klöver
48 MSC Group
49 Karo Bio
50 Avega Group
51 Medivir
53 Fabeg
54 Electra Gruppen
55 Telia Sonera
56 Hansa Medical
57 Poolia
57 Wallenstam
59 Neurovive Pharmaceutical
60 Com Hem
60 Vostok New Ventures
60 Wise Group
63 Pandox
64 Active Biotech

64 NP3 Fastigheter
66 Biotage
66 Venue Retail Group
68 Lifco
69 Novestra
71 Swedbank
72 Nordnet
73 Ericsson
74 Astrazeneca
75 Castellum
76 Clas Ohlson
77 Swedish Orphan Biovitrum
78 Volvo
79 Unibet Group
80 Bufab
80 Millicom
83 Swedish Match
84 Fagerhult
84 Studsvik
86 Multiq International
87 Hufvudstaden
88 Bulten
89 Capiro
90 Net Insight
91 SAAB
92 Bioinvent International
93 Boliden
94 Industrivärden
95 Nordic Mines
96 Catena

168

97 Diös Fastigheter
97 Seamless Distribution
97 Vitec Software Group
100 JM
101 Probi
102 Consilium
102 Kinnevik
104 Bactiguard
104 Tieto Oyj
106 Oasmia Pharmaceutical
107 Stora Enso
108 NCC
109 Skanska
110 Holmen
111 Modern Times Group
112 Axis
113 Atlas Copco
114 Inwido
115 Cavotec
116 Svenska Handelsbanken
117 Bong

AllBrights gråa börslista forts.

Fem tidigare jämställda bolag rasar från vita ner till gråa listan. Diös Fastigheter, GHP Specialty Care, Lundin Mining, Viking Supply Ships och Venue Retail Group har alla dalat. Oavsett om ledningsgrupperna i dessa bolag har minskats eller utökats har resultatet blivit sämre. Värst av dessa är mode- och skoföretaget Venue Retail Group där jämställdhet tycks ligga sist på dagordningen. Ledningsgruppen som tidigare bestod av en majoritet kvinnor, präglas nu istället av mansdominans. Dessutom har tidigare tillförordnade vd Christel Kinning ersatts av en man.

Gråa listan domineras framförallt av bolag från industribranschen. Även hälsovård, konsumentvaror och teknologi kan sälla sig till skaran av mediokra branscher.

Listan är dessutom hemvist för de stora bolagen. 81 procent av de stora bolagen återfinns bland de grålistade medelmåttorna. Populära arbetsplatser som Com hem och Axfood förväntas vara jämställda men behöver ersätta åtminstone en man med en kvinna för att lämna gråa listan.

Sex av åtta banker, Avanza, Handelsbanken, Nordnet, Nordea, SEB och Swedbank, placerar sig på listan. Bäst bland de gråa bankerna är Avanza som är snubblande nära jämn könsfördelning. SEB är sämsta banken för kvinnor att göra karriär på.

118 GHP Specialty Care
119 Nordea Bank
120 Eniro
121 Doro
122 Billerud Korsnäs
123 Haldex
123 Kabe
125 Thule Group
126 SSAB
127 Prevas
128 Betsson
128 Malmbergs Elektriska
130 Dometic Group
130 Eolus Vind
130 Moberg Pharma
133 Arctic Paper
133 Stockwik Förvaltning
135 Cloetta
136 Electrolux
137 Nobina
138 Proffice
138 Vitrolife
140 Black Earth Farming
141 Hexpol
142 Getinge
142 Lundin Petroleum
144 Nobia
145 Concentric
145 Lucara Diamond

145 Peab
148 Bilia
148 Fast. Balder
150 Pricer
150 Traction
152 NGEx Resources
152 Viking Supply Ships
154 AAK
155 Hoist Finance
156 Byggmax Group
157 Knowit
158 Semcon
158 Svedbergs
160 Rezidor Hotel Group
161 Acando
161 Skistar
163 SKF
164 SAS
165 I.A.R. Systems Group
165 VBG Group
167 D. Carnegie & Co
167 Nordic Service Partner
167 Swedol
170 Lundin Gold
171 Fenix Outdoor
172 Intrum Justitia
173 Gränges
174 HMS Networks
175 Cellavision

175 Gunnebo
175 Nederman
178 CTT Systems
179 Transcom Worldwide
180 Duni
181 Qliro Group
182 SEB
183 Uniflex
184 Assa Abloy
185 Oriflame
186 Indutrade
187 Enea
188 Raysearch Laboratories
189 Coor Service Management
190 Elekta
191 HiQ International
192 Alfa Laval
193 B&B Tools
193 Trelleborg
195 Eltel
196 Dustin Group
197 ABB
198 Hexagon
199 Securitas
200 Proact It
201 Autoliv
202 Softronic
203 Anoto Group
204 Husqvarna

AllBrights svarta börslista:

Nya bolag kvinnobrister

Nykomlingarna på börsen går i 8 fall av 26 direkt in på svarta listan, med noll kvinnor i ledningsgruppen. En fjärdedel av bolagen har lämnat svarta listan under året men listan fylls på i alarmrande takt med nya homogena ledningar.

77 av börsens bolag har misslyckats med att rekrytera kvinnor. Andelen svarta bolag har sjunkit till 27 procent (30%). 18 bolag har förvisso lämnat svarta listan och befinner sig nu på antingen gråa eller vita listan. Men i takt med att börsen blir allt större och gör plats för fler bolag fylls svarta listan på. En knapp tredjedel av årets 26 nynoterade bolag går direkt in på svarta listan.

Näringslivets stora skam är åtta dubbelsvarta värstingar som varken har kvinnor i ledningarna eller styrelserna, samtliga med ranking 275. De dubbelsvarta bolagen har mer än halverats sen i fjol. Ett tecken på att 2016 förhoppningsvis är sista året som fenomenet dubbelsvarta existerar på listan.

47 av börsens bolag har häckat på AllBrights svarta lista under de senaste tre åren. Trots att bantningen av ledningsgrupperna har avtagit har dessa bolag missat kvinnor i rekryteringen. Att tid ska lösa problem med jämställdhet är en vanlig ursäkt från herrarna på vd-position. Dessa 47 bolag utgör bevis för att tid är en usel problemlösare.

30%

2015



27%

2016

205 Tribona
206 Fast Partner
207 Mekonomen
207 Öresund*
209 Industrial & Financial Systems
209 Midsona
211 Elanders
211 Endomines
211 Formpipe Software*
211 Loomis
211 Systemair
216 Beijer Alma
216 Lundbergföretagen
218 Addnode Group
218 Beijer Electronics
218 CLX Communications
218 DGC One
218 Image Systems
218 Invisio Communication
218 Itab Shop Concept
218 Lamhults Design Group
218 Lindab International
218 Meda
218 New Wave
218 Nibe Industrier
218 Sensys Gatso Group
218 Svolder*
233 Addtech
233 Arcam
233 Beijer Ref

233 Bure Equity
233 Lagercrantz Group
233 Melker Schörling*
233 Scandi Standard
233 Sportamore
241 Havsfrun
241 Latour*
241 Ortivus
241 Recipharm
241 Rottneros
241 Victoria Park
247 Arise
247 BE Group
247 Boule Diagnostics
247 Bravida
247 BTS Group
247 G5 Entertainment
247 Hexatronic
247 Opus Group
247 Tethys Oil
256 Alimak Group
256 C-Rad*
256 Fingerprint Cards
256 Micro Systemation*
256 OEM International
256 Opcon
256 Orexo
256 Precise Biometrics
256 Rejlers
256 Tobii

77

256 Tradedoubler*
267 Nolato
267 Note
267 Sagax
267 Sintercast
267 Troax Group
272 EnQuest
272 Karolinska Development
272 Semafo
275 Africa Oil
275 Alltele
275 Bergs Timber
275 Blackpearl Resources
275 Etrion
275 Naxs
275 Novotek
275 Trigon Agri*

* Bolag med max 2 i ledningen

Åtta dubbelsvarta bolag

-Vd:arna förklarar sin kvinnobrist

Åtta av börsens bolag är dubbelsvarta. De har vare sig kvinnor i ledningsgruppen eller i styrelsen. Nedskärningar, besparingar och brist på kvinnor är de vanligaste förklaringarna till varför.

Antalet bolag som totalt missat kvinnor i samtliga rekryteringar sjunker. Fjolårets 22 bolag har blivit till åtta, en mycket välkommen utveckling. Ändå är det fortfarande en handfull bovar som systematiskt misslyckas med jämställdhet.

Samtliga åtta vd:ar fick möjlighet att förklara vad kvinnobristen beror på men endast tre tog chansen. Fem uppvisar istället totalt ointresse. Av vd:arna som responderat hänvisas det bland annat till att nyrekryteringar inte har varit möjliga på många år. Det vittnas om att flera personer istället fått gå.

“Senaste åren har varit tuffa. Vi har bantat bort halva personalstyrkan”

Men tittar vi på dessa vd:ars specifika ledningsgrupper det senaste året ser vi att det i flera fall skett nyrekryteringar. Dessutom har de män som faktiskt försvunnit ur ledningsgrupperna ersatts av nya. Ursäkten klingar falskt. Och resonemanget är mycket oroväckande, för vad händer när bolagen någon gång får det kärvt på riktigt. Detta mönster tyder på att kvinnorna ryker först. Bolagens vd:ar tycks inte förstå vilka signaler de sänder internt och till kvinnor som chefsaspirerar. De väljer att vinkla sanningen och slänger sig med ursäkter som de inte har belägg för.

En annan förklaring är att det kärva ekonomiska läget tvingat jämställdhetsarbetet på paus. Hela personalavdelningar har lagts ner. Det är ingen nyhet att arbetet för lika möjligheter, oavsett kön, bortprioriteras. Dessa vd:ar verkar ha missat att det är en rättvisefråga och dessutom ekonomiskt gynnsamt. Tips från coachen är att satsa på kvinnorna och på så sätt boosta ekonomin.



Samtliga åtta vd:ar fick möjlighet att förklara vad kvinnobristen beror på men endast tre tog chansen.

“När vi kommer på banan ekonomiskt är det återigen dags för jämställdhetsarbete”

En vd går i bräsch. Han tycks ta problemet på allvar och arbetar specifikt för att locka fler kvinnor. Bolaget tar hjälp av rekryteringsföretag och ställer särskilda krav. Att professionalisera rekryteringen och kräva kvinnor som kandidater är ett steg på vägen. Att kvinnorna sen väljer bort bolag där de riskerar att utgöra den ensamma symbolkvinnan är förståeligt.

“Kvinnor avböjer på grund av vår könsfördelning”

Ett systematiskt arbete för jämställdhet handlar inte enbart om rekrytering och representation. Lika viktigt är att bolagskulturen och arbetsmiljön är inkluderande och könsneutral.

Debatten i mål om 24 år

Ledningsgrupper som är jämställda ser ut att bli verklighet tidigare än förutspått. Om utvecklingstakten fortsätter i samma tempo som den gjort de senaste fyra åren når samtliga bolag minst 40 procent kvinnor om 24 år.

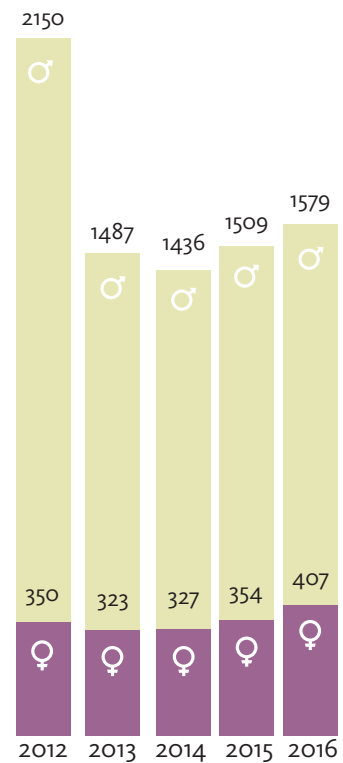
Tidigare års bantning av ledningsgrupperna har avtagit. Ekonomin har stabiliserats och återigen fyller vd:arna sina ledningar med nya ansikten. Prognosen om när vi når jämställdhet är uppdaterad. Från fjolårets årtal 2063 till ett mer optimistisk år 2040.

Att rekrytera kvinnor har inte varit prioriterat hos börsbolagen på många år. Mellan år 2012 och 2015 krympte istället ledningarna med över 600 personer. I stort sett samtliga som fick gå var män. Under det gångna året har vinden vänt. Ledningarna har ökat med 123 personer och fördelningen bland dessa är nästan jämställd. 53 kvinnor och 70 män. För jämställdhet krävs dock än bättre siffror. 389 män behöver ge plats åt kvinnor för att en jämställd könsfördelning (40/60) ska uppnås.

Kvinnorna som tillkommit återfinns främst inom fastighetsbranschen. Hela åtta bolag i branschen har ryckt upp sig på kvinnofronten. Bland ljusglimtarna finner vi bland annat Hemfosa och Platzer som båda ökar antalet kvinnor i sina ledningsgrupper med två.

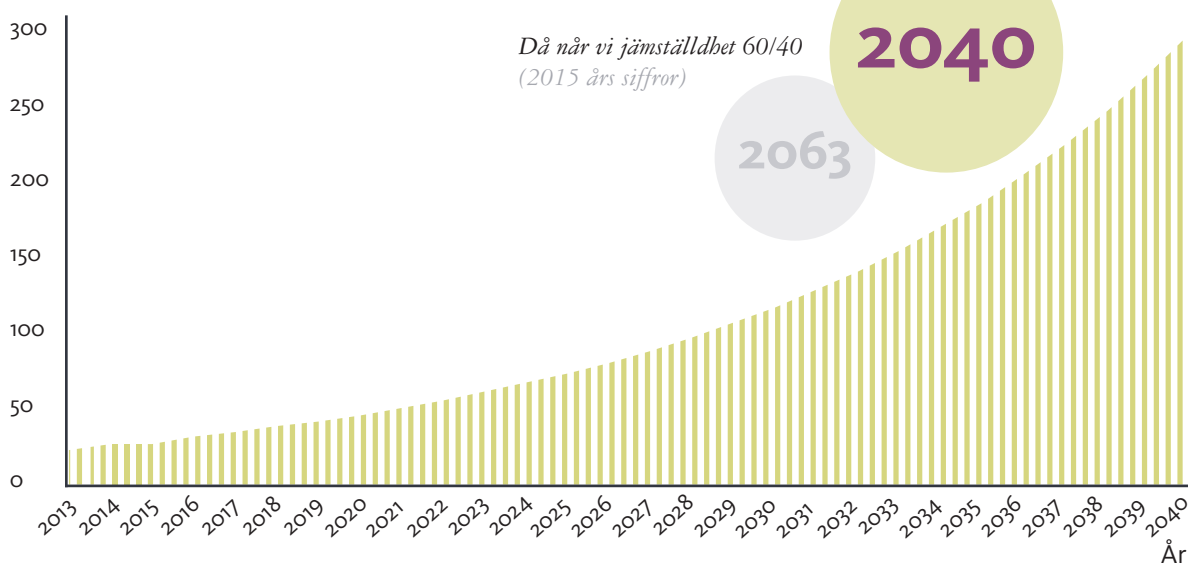
Kvinnornas framfart är fantastiska nyheter för näringslivet och för de studenter som nu tar examen. Dessa kan se fram emot lika möjligheter oavsett kön under sina yrkesverksamma år. Är du däremot 41 år eller äldre är ett jämställt näringsliv inget du får uppleva innan pensionen. Detta innebär att många kompetenta kvinnor som är redo för chefspositioner aldrig kommer att nå sin fulla potential.

Antal män/kvinnor i ledningsgrupperna sedan 2012



Tidsperspektiv

Antal bolag



Vart tredje bolag visar vägen

Fler bolag klättrar än dalar på listorna. En tredjedel av börsens bolag går en jämnare könsbalans till mötes. Den stora massan har somnat till och tar varken fram- eller baksteg.

I toppen av listan över klättrare finner vi investmentbolaget Creades som nu kan stoltsera med en jämställd ledningsgrupp. Tätt följt av fastighetsbolaget Heba och läkemedelsföretaget Bioinvent. Framgångsreceptet stavas både avsked och tillskott. Heba har gått från mansdominans till kvinnodominans, och Bioinvent från noll till en fjärdedel kvinnor.

Procentuell förändring sedan 2015



Andel bolag som dalat



Andel bolag som klättrat



Andel bolag som stått still

Hälften av bolagen varken klättrar eller dalar

Vart femte bolag strävar envist bakåt. 44 bolag är detta år längre ifrån jämställda ledningsgrupper än i fjol. Karolinska Development är det bolag som djupdykt allra tvärsast. Bolaget har gått från två kvinnor i ledningen och jämställd representation till en ledningsgrupp bestående av enbart tre män.

Majoriteten av bolagen har inte förändrats. 124 bolag har antingen en oförändrad ledningsgrupp eller så har de genomförda ändringarna inte påverkat könsbalansen. Att inte förändras i någon riktning är bättre än att rasa men skulle dessa 124 bolag istället sälla sig till klättrarna skulle börsen ta stormsteg mot en mer jämställd representation.

TOPP 10

De bolag som ökat andelen kvinnor mest

Placering	Bolag
1	Creades
2	Bioinvent
2	Heba
2	Industrivärden
2	Nordic Mines
6	Profilgruppen
7	Telez
8	Platzer Fastigheter
9	Concentric
9	Getinge

BOTTEN 10

De bolag som minskat andelen kvinnor mest

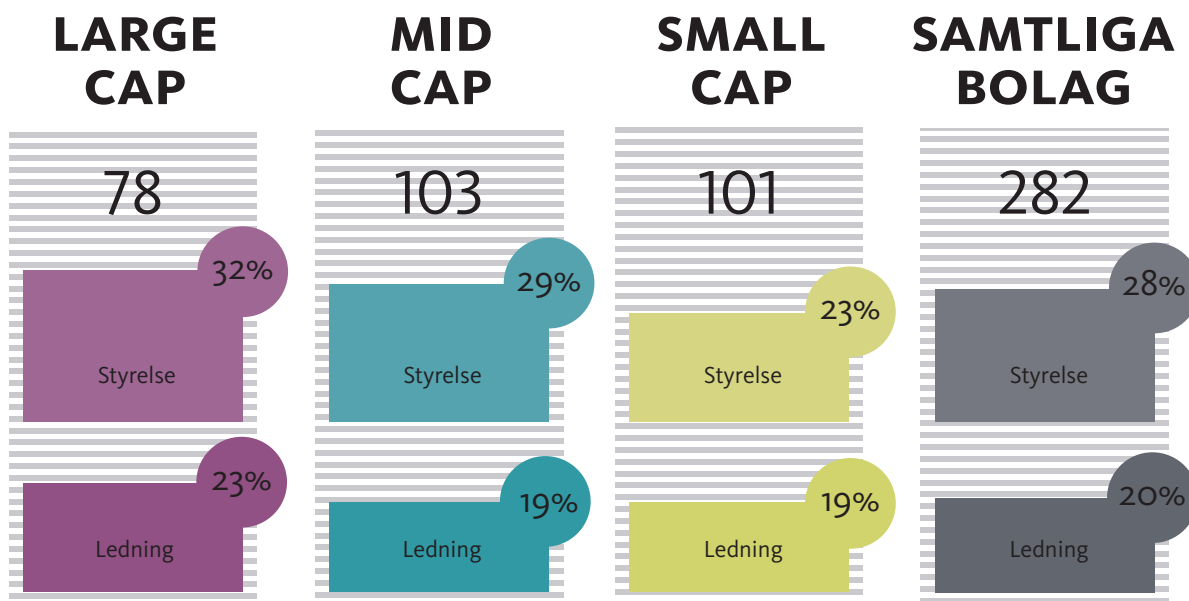
Placering	Bolag
1	Karolinska Development
2	Ortivus
3	Björn Borg
3	Venue Retail Group
5	Viking Supply Ships
6	Arcam
6	GHP Specialty Care
6	Mekonomen
6	Sensys Gatso
10	Eniro

Jättarna tar täten

Stora bolag är mest aktiva vad gäller jämställda ledningar och ökar andelen kvinnor med tre procentenheter. Även mellanstora bolag ökar, om än i långsammare takt. Sämst är småbolagen som står still.

I år trängs fler bolag på börsen än någonsin tidigare. Såväl antalet stora som små och medelstora bolag har ökat. Tre bolag går från medelstora bolag till stora bolag och ytterligare två bolag har noterats. Tillsammans ökar antalet jättar till 78. Av de allra största bolagen tar åtta plats på vita listan.

Andel kvinnor i ledningsgrupp och styrelse
Totalt antal bolag



De stora bolagen har mest jämställd representation i både ledningsgrupp och styrelse

De stora bolagen har förstått potentialen i att leta bland all tillgänglig kompetens och de lyckas bra med att attrahera kvinnor. Nu lämnar jättarna svarta listan i rask takt. Hela nio bolag plockar in kvinnor och uppgraderas till gråa eller vita listan. Det nya snittet 23 procent kvinnor i ledningsgrupperna innebär en ökning med tre procentenheter från i fjol och ett efterlängtat steg uppåt på jämställdhetsstegen. Jättarna växlar upp, i de tre tidigare årens mätningar har normen varit att öka med en ynka procentenhet. Eller ingen förändring alls. Till de mindre bolagen symboliserar det nya tempot att det är hög tid att lyfta frågan.

Medelstora bolag ökar andelen kvinnor i ledningsgruppen med en procentenhet. De når nu samma nivå som småbolagen som fortfarande står och stampar. Att utvecklingen i de mindre bolagen går långsamt är anmärkningsvärt. Forskning har länge visat att diversifierade grupper är mer lönsamma och de stora bolagen har visat vägen. Dessutom ökar små och medelstora bolag andelen kvinnor i styrelserna med flera procent. Ett tecken på att de både insett problemet och identifierat lösningen. Att anamma samma taktik på ledningsgruppsnivå bör inte vara något stort problem.

Alla småbolag behöver dock inte stå i skamvrån. Bolagen Odd Molly och Dedicare toppar årets vita lista och drar på så sätt upp småbolagens snitt rejält. Båda bolagen har 60 procent kvinnor i ledningsgrupperna och har dessutom jämställda styrelser.

Framåt för finans

Finansbranschen tar ett stort kliv framåt. Andelen kvinnor i ledningsgrupperna ökar med hela fyra procentenheter. Bottenbranschen kraftförsörjning klarar konststycket att bli ännu sämre än tidigare och lämnas ensam kvar i botten.

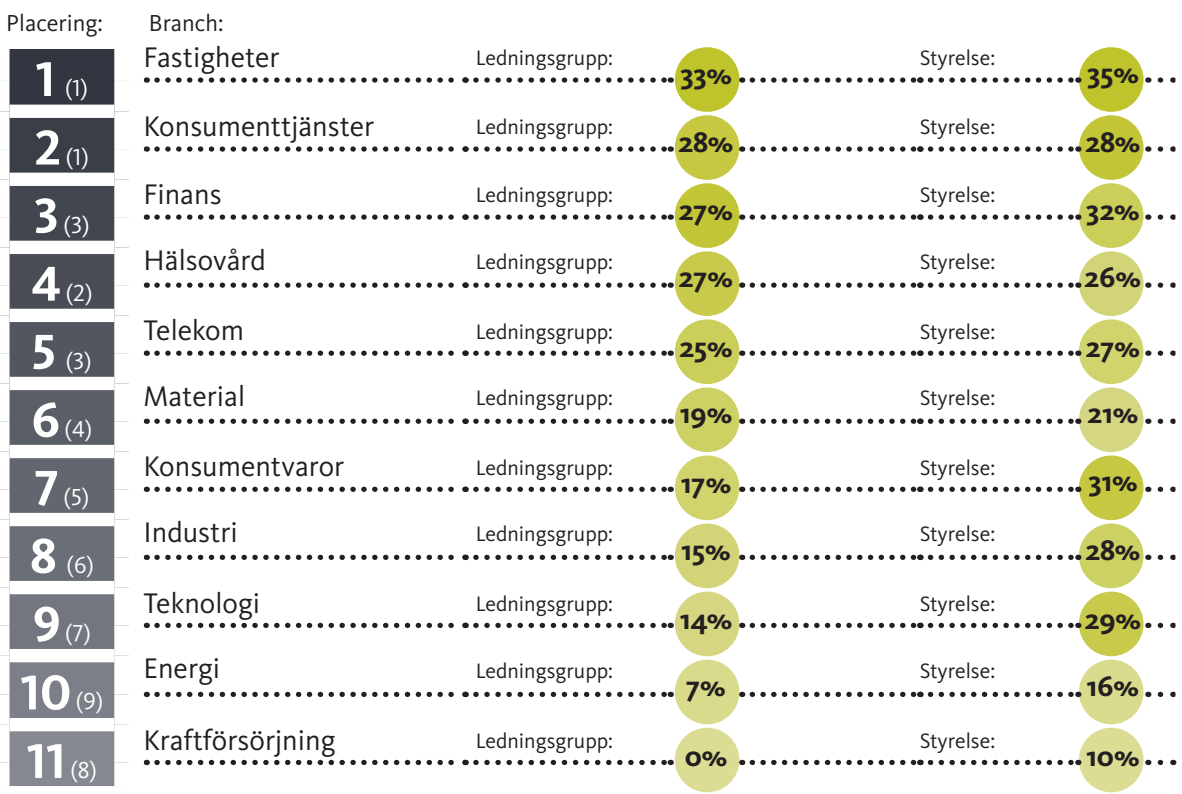
Framgången för finans beror främst på ett par bolag. Creades och Industrivärden har båda lämnat svarta listan och klättrar högt i rankingen. Nynoterade Collector med sin helt jämställda ledningsgrupp och Nordax med en majoritet kvinnor bidrar till branschens framfart. Att finansbranschen äntligen fått upp ögonen för jämställd representation är goda nyheter. Däremot är siffrorna fortfarande låga med tanke på att fördelningen mellan könen på landets ekonomutbildningar länge varit till kvinnors fördel.

Det är inte bara finansbranschen som fått eld i baken, telekom, material och hälsovård har alla ökat andelen kvinnor med mer än en procentenhet från i fjol. Tydligast hägrar målet om jämställdhet för fastighetsbranschen som nu överglänser sina konkurrenter i toppen. En ökning med sex procentenheter i både ledningsgrupp och styrelse innebär att de drar ifrån rejält på kvinnofronten.

Fastighetsbranschens framgångar heter detta år Heba, Hemfosa och Platzter. Samtliga bolag har utökat befintliga ledningsgrupper eller helt enkelt ersatt män med kvinnor. Fastighetsbranschen tycks ha hittat nyckeln till att rekrytera kvinnor. De senaste två årens superökning med 11 procentenheter tyder på att bolag med kvinnor i toppen öppnar upp för fler kvinnor och ökad jämställdhet.

Årets bottenapp är återigen kraftförsörjningsbranschen. Tillsammans med energi har de länge tävlat om att vara sämst men nu skiljs deras vägar åt. I energibranschen pågår en positiv utveckling och andelen kvinnor ökar från två till sju procent. Kraftförsörjning däremot har tappat samtliga ledningskvinnor och representeras i år enbart av män. Branschens ledare framstår som envisa bakåtsträvare i en samtid som andas framtid.

Andel kvinnor i ledningsgrupp och styrelse per bransch



Nynoterade bolag fast i mansträsk

Nynoterade bolag visar inga tecken på att revolutionera näringslivet. Istället kör de in i befintliga hjulspår och representeras till 80 procent av män i ledningsgrupperna. Inget av de 26 nynoterade bolagen har en kvinna som vd.

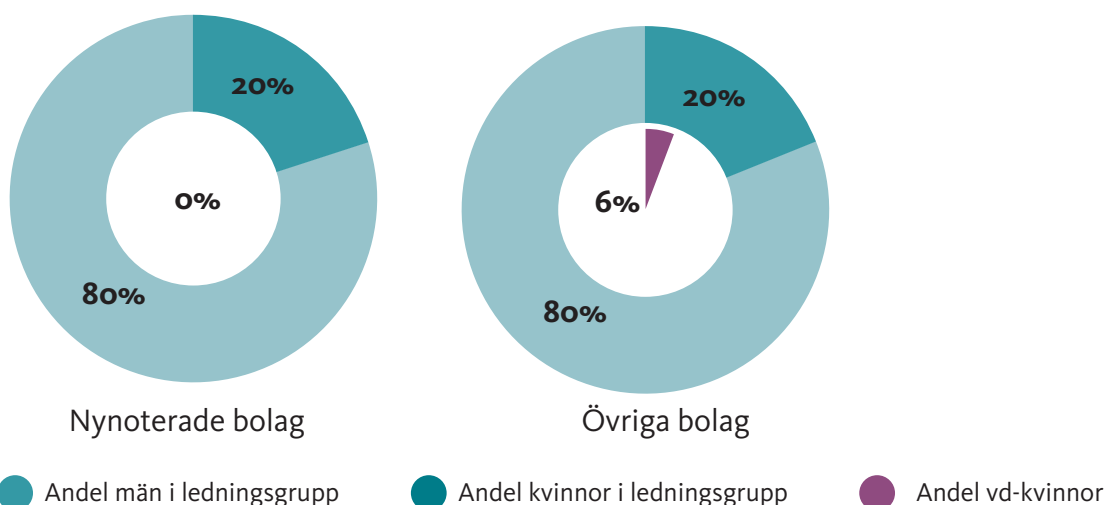
Antal nynoterade bolag



Förhoppningar om att nynoterade bolag ska representera nya moderna tankesätt infrias inte. Snittet för kvinnor i ledningsgrupperna i dessa bolag är 20 procent precis som för hela börsen. Usla siffror för ett land där kvinnor utgör hälften av arbetskraften.

26 nya bolag tar plats på börslistan i år. Såväl stora, små och medelstora bolag återfinns bland nykomlingarna. Gemensamt för de alla är att de styrs av män. Inte en enda vd-kvinna har tillkommit genom de nynoterade bolagen.

Andel kvinnor respektive män i ledningsgrupper i nynoterade och övriga bolag



Nynoterade bolag är lika dåliga på jämställdhet som övriga bolag

Åtta av de nynoterade bolagen går direkt in på svarta skåmslistan. Allra sämst är bygghissbolaget Alimak. Med en ledningsgrupp på 11 personer är det anmärkningsvärt att de inte lyckats rekrytera en enda kvinna.

Alla nynoterade bolag är inte dåliga. Tre sällar sig istället till förebilderna och går direkt in på vita listan över jämställda bolag. Scandic, Attendo och Collector är bolagen som visar att de tar frågan om jämställdhet på allvar. Nynoterade finansbolaget Nordax sticker ut. Med fem kvinnor i en ledningsgrupp på sju representeras de av en klar majoritet kvinnor. Ett välkommet tillskott till en annars kvinnofattig börs.

Att så många nynoterade bolag kvalar in på svarta listan är en oroväckande utveckling. En förklaring kan vara att bolagen inte har samma vana av professionell rekrytering som bolag som redan är etablerade på börsen. En annan kan vara ovanan att vara under jämställdhetsluppen. Förhoppningarna är att ett år på AllBrights svarta lista är avskräckande nog och att bolagen vaknar till liv och kravlar upp ur mansträsket.

1 av 10 vd-rekryteringar slutar med en kvinna

Vd-kvinnorna blir åter fler. 16 kvinnor huserar i bolagens toppskikt. Flest av dem återfinns i börsens minsta bolag och i fastighets- och finansbranschen.

Ovanligt många kvinnor tar plats på vd-tronen. Fyra av de fem nya kvinnorna efterträder dessutom män. Samtidigt har Beijer Electronics och Venue Retail Group låtit män ersätta kvinnor.

Det är en glädjande nyhet att ytterligare fyra kvinnor tillträder toppen. Att det totala antalet tillträdde vd:ar under året som gått är 37 tar oss dock genast ner på jorden igen. Knappt 14 procent av de bolag som skiftat vd har valt en kvinna. Att addera till ekvationen är även det faktum att antalet bolag på börsen är högre än någonsin. Andelen vd-kvinnor är därför i stort sett oförändrad.

Bäst på att fiska ur hela kompetenspoolen är finans- och fastighetsbranschen. Finansbranschens investmentbolag är proffs på att investera, inte bara i bolag utan även i kvinnor. Industrivärden har gett det högsta ansvaret till Helena Stjernholm och antalet vd-kvinnor i finansbranschen är numera fyra. Även fastighetsbranschen representeras sedan tidigare av fyra vd-kvinnor. Rutinerade Biljana Pehrsson, Eva Landén, Anette Frumerie och Annica Ånäs som precis tagit över efter Ingalill Berglund.

Antal kvinnor på vd-position per bransch (antal 2015)

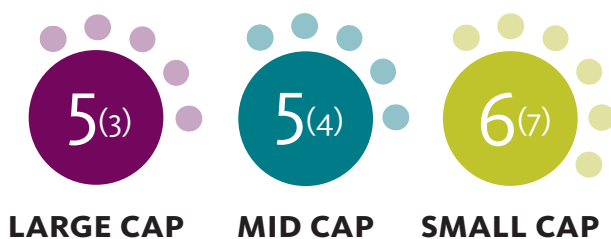
- 4 (4) Fastighet
- 4 (3) Finans
- 2 (3) Konsumenttjänster
- 2 (1) Hälsovård
- 1 (1) Konsumentvaror
- 1 (2) Industri
- 1 (0) Telekom
- 1 (0) Material

Antal kvinnor på vd-position (antal 2015)



Antalet vd-kvinnor ökar med två och är i år högre än föregående år

Antal kvinnor på vd-position per storlek på företag (antal 2015)



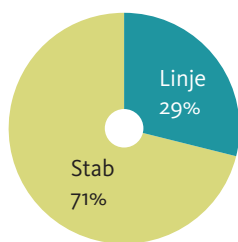
Flest kvinnor styr småbolag

Telekom och material har länge varit branscher där kvinnor med vd-ambition ej göra sig besvär. I år har vinden vänt. Tele2s nyttillträdde vd heter Allison Kirkby och Nordic Mines har under året stått under Eva Kaijsers styre.

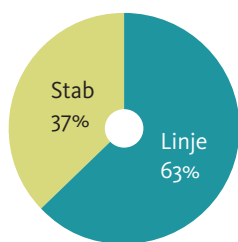
Flest kvinnor styr småbolag. En seglivad trend som känns igen sedan tidigare. I stora bolag har ökningen dock varit störst. Två nya kvinnor har tagit över rodret på storskeppen medan småbolagen bytt en vd-kvinna mot en man. Tecknen pekar på att vi inte behöver vänta länge på att storbolagen går om.

Lika utbildning leder till olika jobb

Positioner i ledningsgrupperna



Kvinnor



Män

Kvinnor och män i de stora bolagens ledningsgrupper gör olika saker. Svenska bolag är inget unikum. Internationella undersökningar visar att män inte bara är fler, utan de har även linjepositioner med högre löner. Endast 29 procent av linjepositionerna i svenska bolag innehas i år av kvinnor.

Under de senaste fem åren har männen innehaft mellan 60-70 procent av linjepositionerna. Trots att andelen kvinnor i ledningsgrupperna i år är rekordhög 20 procent tycks könsfördelningen inom de olika positionerna bestå. Hela 71 procent av kvinnorna i årets rapport har en stabsposition. En ökning med 10 procentenheter mot för två år sedan.

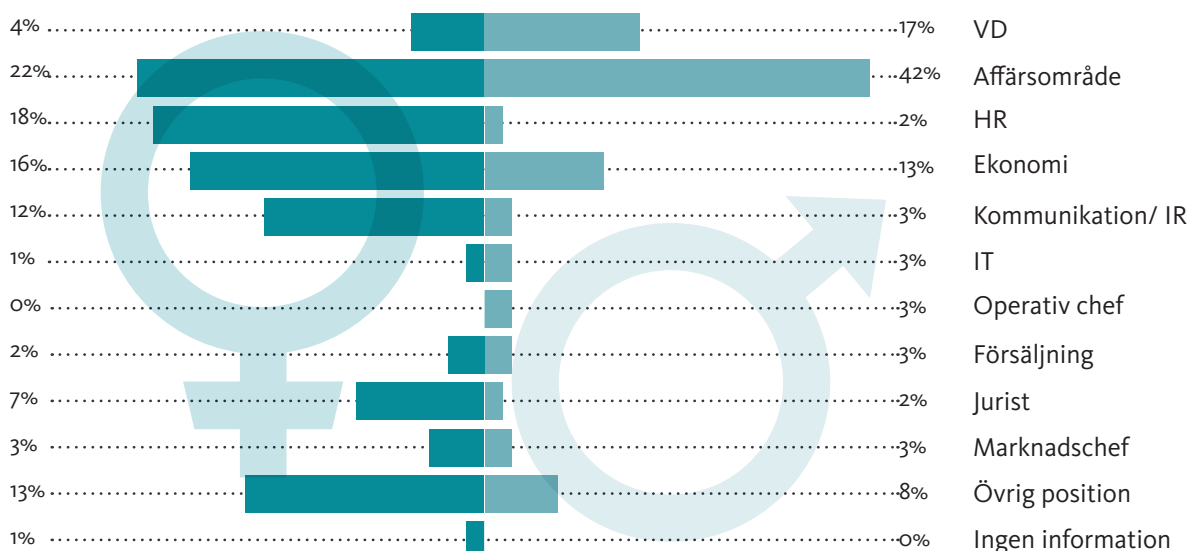
Som man krävs det inte att du är ekonom för att ta plats på välbetalda linjepositioner. En tredjedel av männen som studerat HR återfinns nämligen i linjen vilket kan jämföras med att alla kvinnor som har HR-utbildningsbakgrund återfinns i staben. Kvinnor och män befinner sig på olika positioner trots lika examen.

Av ledningsgruppernas kvinnor med examen i ekonomi arbetar 13 procent på stabsfunktionen HR. Detta att jämföra med ekonommännen där endast två procent innehar denna titel. Även inom stabsfunktionen kommunikation är kvinnor med ekonomibakgrund betydligt fler än männen med samma utbildning. Ett resultat av arbetsgivares tendens att rekrytera både snävt och traditionellt.

Stereotypa föreställningar om vem som förväntas göra vad är starkt rotade i börsbolagen och hos vd:ar. Utbildning i normkritik för chefer behövs för att luckra upp synen på kompetens och vem som är bärare av den. Att låsa kvinnor i positioner som inte innebär resultatansvar drabbar inte bara kvinnorna. Företag som vill vara framgångsrika gör bäst i att tillämpa principen om rätt kompetens på rätt plats.

Poster för kvinnor respektive män i ledningsgrupperna 2016

Majoriteten av männen har positioner som vd eller affärsområdeschef



Kulturen motar kvinnorna i dörren

Kvinnor har svårt att nå toppjobb i Sverige och utomlands. Globala siffror visar att två tredjedelar av tillfrågade seniora kvinnor uppger att föreställningar om dem och deras förmågor utifrån kön är det största hindret för avancemang.

Att män premieras på vägen till toppen är en global epidemi och symptomen tycks vara de samma oavsett i vilket land du befinner dig. Internationella studier pekar på ett par faktorer som avgörande när det gäller kvinnors möjlighet till karriär. Exkluderande företagskulturer, ojämnt fördelat familjeansvar och föreställningar om vad män och kvinnor kan och bör göra.

I AllBrights egna undersökningar framträder en liknande bild. Vid frågan om vad för jämställdhetsåtgärd bolagen främst behöver svarar 43 procent av bolagsrepresentanterna att ett arbete med den interna kulturen är viktigast. 37 procent anser att den viktigaste åtgärden är utbildning i normkritik för chefer. En knapp femtedel av de tillfrågade ser att problemet inte endast finns hos chefer. De svarar att normkritisk utbildning behövs även hos personalen.

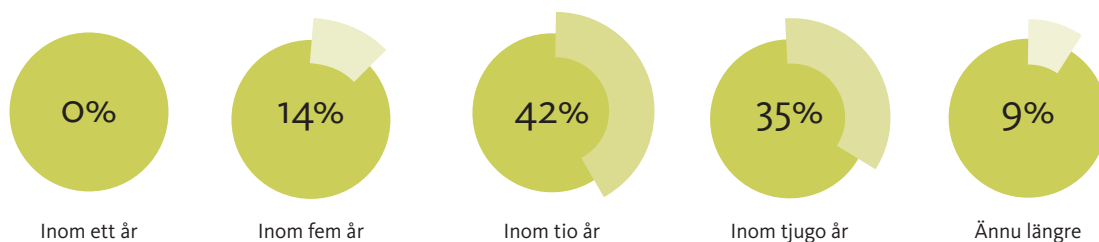
Vad av följande är ni i akut behov av på ditt bolag?



Chefer och medarbetare efterfrågar mer inkluderande arbetsplatser

Att det finns barriärer för kvinnors möjlighet till karriär syns även i bolagsrepresentanternas svar på frågan om när vi får se jämställda ledningsgrupper. Ingen av de tillfrågade tror att vi når dit inom ett år. Istället tror majoriteten att det dröjer tio till tjugo år till. Nio procent tror att det dröjer längre än tjugo år innan börsen når jämställd representation.

När tror du att vi har jämställda ledningsgrupper i svenskt näringsliv?



Majoriteten av bolagsrepresentanterna förutsår jämställda ledningar inom tio till tjugo år

Föreställningen om att jämställdhet kommer att dröja i minst tio år är problematisk. De kvinnor som idag är redo för cheferpositioner kan inte vänta tills dess. Ej heller alla studerande kvinnor som tar examen med högre betyg än klasskamratsmännen. Kunskapen om hindren för kvinnors framgångar finns hos börsbolagen. Det slås fast i internationella studier. Nästa steg för företagsledarna blir att agera utifrån kunskapen. De interna kulturerna bör synas i sömmarna och lämpliga åtgärder sättas in där det behövs. Först då ges kvinnor och män samma möjligheter att lyckas.

Alla bolag samt ranking 2016 och 2015 i alfabetisk ordning

Företag	2016	2015	Företag	2016	2015	Företag	2016	2015
AAK	154	176	C-Rad	256	243	Formpipe Software	211	189
ABB	197	183	Camurus	37	N/A	G5 Entertainment	247	243
Acando	161	158	Capio	89	N/A	Getinge	142	192
Active Biotech	64	41	Castellum	75	92	GHP Specialty Care	118	23
Addnode Group	218	194	Catena	96	153	Gränges	173	155
Addtech	233	132	Cavotec	115	185	Gunnebo	175	171
Africa Oil	275	243	Cellavision	175	67	Haldex	123	172
Alfa Laval	192	175	Clas Ohlson	76	62	Hansa Medical	56	N/A
Alimak Group	256	N/A	Cloetta	135	173	Havsfrun	241	243
Allenex	22	19	CLX Communic.	218	N/A	Heba	3	108
Alltele	275	134	Collector	13	N/A	Hemfosa Fastigheter	33	18
Anoto Group	203	216	Com Hem	60	91	Hennes & Mauritz	26	31
Arcam	233	112	Concentric	145	227	Hexagon	198	187
Arctic Paper	133	116	Concordia Maritime	10	6	Hexatronic	247	N/A
Arise	247	243	Consilium	102	87	Hexpol	141	145
Assa Abloy	184	170	Coor Service Mgmt.	189	N/A	HiQ International	191	180
Astrazeneca	74	90	Corem Property	28	75	HMS Networks	174	157
Atlas Copco	113	95	Creades	12	189	Hoist Finance	155	N/A
Atrium Ljungberg	8	9	CTT Systems	178	151	Holmen	110	82
Attendo	17	N/A	D. Carnegie & Co	167	N/A	Hufvudstaden	87	150
Autoliv	201	182	Dedicare	1	2	Husqvarna	204	184
Avanza Bank	35	31	DGC One	218	194	I.A.R. Systems	165	216
Avega Group	50	45	Diös Fastigheter	97	26	ICA Gruppen	39	44
Axfood	41	73	Dometic Group	130	N/A	Image Systems	218	212
Axis	112	94	Doro	121	125	Industrial & Finan. S.	209	194
B&B Tools	193	178	Duni	180	100	Industrivärden	94	194
Bactiguard	104	50	Duroc	16	15	Indutrade	186	242
BE Group	247	227	Dustin Group	196	N/A	Intellecta	30	52
Beijer Alma	216	206	East Capital Exp.	218	186	Intrum Justitia	172	168
Beijer Electronics	218	164	Elanders	211	194	Investor	31	27
Beijer Ref	233	236	Electra Gruppen	54	39	Invisio Communic.	218	N/A
Bergs Timber	275	243	Electrolux	136	77	Inwido	114	96
Besqab	36	29	Elekta	190	174	Itab Shop Concept	218	206
Betsson	128	112	Elos Medtech	18	33	JM	100	84
Bilia	148	163	Eltel	195	N/A	Kabe	123	105
Billerud Korsnäs	122	103	Endomines	211	216	Kappahl	7	17
Biogaia	6	5	Enea	187	227	Karo Bio	49	76
Bioinvent Int.	92	206	Eniro	120	28	Karolinska Develop.	272	8
Biotage	66	53	EnQuest	272	236	Kinnevik	102	64
Björn Borg	23	49	Eolus Vind	130	N/A	Klövern	47	37
Black Earth Farming	140	138	Episurf	69	11	Knowit	157	158
Blackpearl Resour.	275	243	Ericsson	73	68	Kungsleden	11	7
Boliden	93	98	Etrion	275	154	Lagercrantz Group	233	168
Bong	117	99	eWork Scandinavia	40	42	Lammhults Design	218	194
Boule Diagnostics	247	194	Fabege	53	64	Latour	241	194
Bravida	247	N/A	Fagerhult	84	64	Lifco	68	50
BTS Group	247	216	Fast Partner	206	216	Lindab International	218	194
Bufab	80	88	Fast. Balder	148	129	Loomis	211	194
Bulten	88	70	Feelgood Svenska	20	10	Lucara Diamond	145	126
Bure Equity	233	227	Fenix Outdoor	171	243	Lundbergföretagen	216	192
Byggmax Group	156	144	Fingerprint Cards	256	243	Lundin Gold	170	116

Företag	2016	2015	Företag	2016	2015	Företag	2016	2015
Lundin Mining	45	25	Poolia	57	49	Tethys Oil	247	216
Lundin Petroleum	142	147	Precise Biometrics	256	227	Thule Group	125	108
Malmbergs Elektr.	128	112	Prevas	127	147	Tieto Oyj	104	102
Meda	218	214	Pricer	150	243	Tobii	256	N/A
Medivir	51	79	Proact It Group	200	181	Traction	150	112
Mekonomen	207	97	Probi	101	85	Tradedoubler	256	216
Melker Schörling	233	206	Proffice	138	137	Transcom Worldwid.	179	166
Micro Systemation	256	227	Profilgruppen	32	129	Trelleborg	193	179
Midsona	209	227	Qliro Group	181	165	Tribona	205	189
Midway	4	3	Ratos	29	22	Trigon Agri	275	243
Millicom	80	93	Raysearch Labor.	188	243	Troax Group	267	N/A
Moberg Pharma	130	111	Recipharm	241	206	Unibet Group	79	70
Modern Times Gr.	111	60	Rejlers	256	128	Uniflex	183	167
MQ	51	21	Rezidor Hotel Group	160	156	VBG Group	165	142
MSC Group	48	38	RNB Retail & Brands	21	46	Venue Retail Group	66	4
Multiq Internat.	86	129	Rottneros	241	243	Victoria Park	241	243
Munksjö Oyj	42	101	SAAB	91	47	Viking Supply Ships	152	24
Mycronic	34	30	Sagax	267	236	Vitec Software Gr.	97	123
Naxs	275	243	Sandvik	44	48	Vitrolife	138	105
NCC	108	59	SAS	164	212	Volvo	78	63
Nederman	175	160	SCA	46	89	Vostok New Ventur.	60	55
Net Insight	90	61	Scandi Standard	233	206	Wallenstam	57	69
NetEnt	14	12	Scandic Hotels	24	N/A	Wihlborgs Fastig.	5	13
Neurovive Pharma.	59	104	Seamless Distrib.	97	122	Wise Group	60	N/A
New Wave	218	194	SEB	182	78	Xano Industri	15	14
NGEx Resources	152	116	Sectra	27	34	ÅF	43	58
Nibe Industrier	218	227	Securitas	199	177	Öresund	207	187
Nobia	144	147	Semafo	272	243			
Nobina	137	N/A	Semcon	158	123			
Nolato	267	236	Sensys Gatso	218	105			
Nordax Group	82	N/A	Sintercast	267	236			
Nordea Bank	119	136	Skanska	109	161			
Nordic Mines	95	243	SKF	163	146			
Nordic Service Part.	167	216	Skistar	161	132			
Nordnet	72	81	Softronic	202	227			
Note	267	243	Sportamore	233	N/A			
Novestra	69	55	SSAB	126	110			
Novotek	275	243	Stockwik Förvaltn.	133	116			
NP3 Fastigheter	64	54	Stora Enso	107	43			
Oasmia Pharma.	106	80	Studsvik	84	121			
Odd Molly	2	1	Svedbergs	158	141			
OEM International	256	243	Sv. Handelsbanken	116	135			
Opcon	256	243	Svolder	218	186			
Opus Group	247	161	Sweco	25	16			
Orexo	256	138	Swedbank	71	57			
Oriflame	185	194	Swedish Match	83	142			
Ortivus	241	86	Sw. Orphan Biovit.	77	39			
Oscar Properties	38	N/A	Swedol	167	151			
Pandox	63	N/A	Systemair	211	216			
Peab	145	126	Tele2	18	74			
Platzer Fastigheter	9	20	Telia Sonera	55	35			

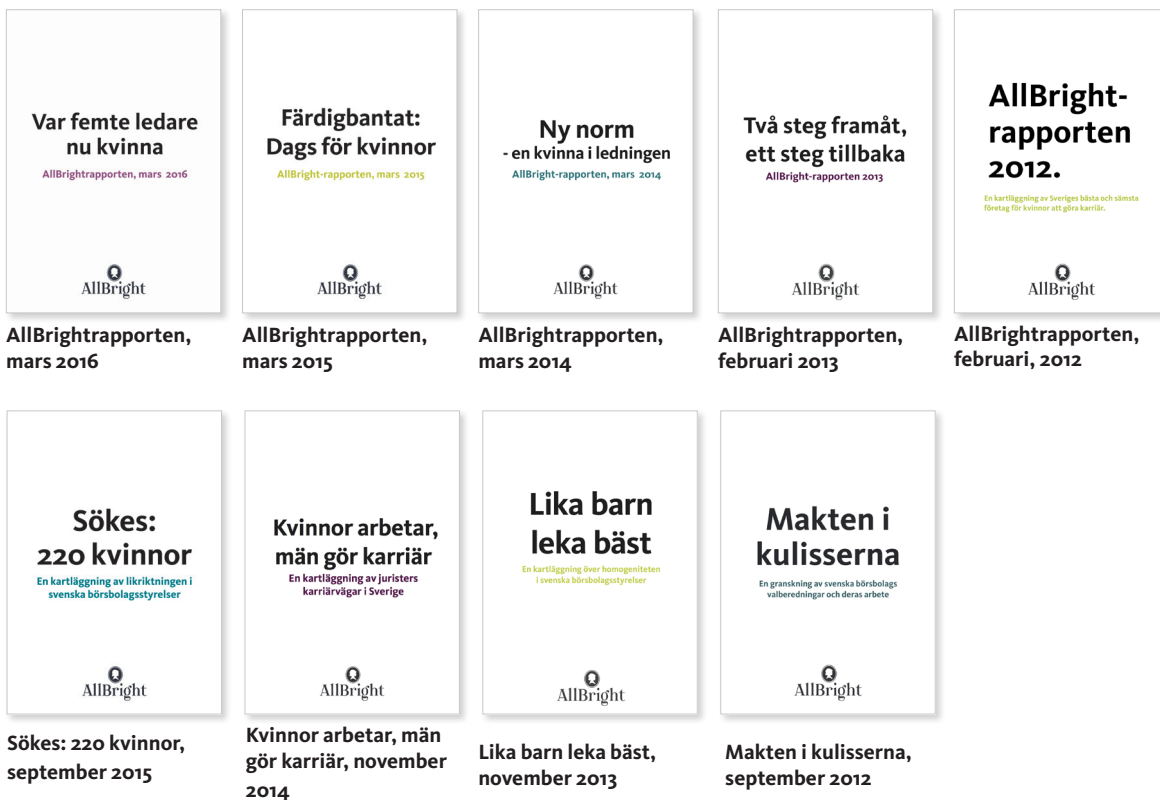


AllBright är en stiftelse som arbetar för ett jämställt och meritokratiskt näringsliv där karriärvägarna är lika oavsett kön. AllBright genomför intervjuer, samlar fakta, kartlägger och tar fram rapporter. Vi föreläser för att sprida kunskap och inspirera anställda, företagsledare och ägare att gå från ord till handling och skapa ett mer hållbart näringsliv. AllBright erbjuder även den globala certifieringen EDGE för företag som vill arbeta strukturerat för en jämställd organisation.

AllBright arbetar kontinuerligt med att kartlägga representation av kön. Varje vår släpps AllBrightrapporten, en kartläggning av börsbolagens ledningsgrupper. Varje höst gör vi ett djupdyk i ett specifikt område. Hösten 2015 kartlade vi börsbolagens styrelser i rapporten **Sökes: 220 kvinnor**. Hösten 2014 kartlade vi för första gången en specifik sektor, juristsektorn, i rapporten **Kvinnor arbetar, män gör karriär**. Hösten 2013 kartlade vi börsbolagens styrelser i rapporten **Lika barn leka bäst**. Hösten 2012 kartlade vi börsens valberedningar i rapporten **Makten i kulisserna**. Samtliga rapporter finns att ladda ned på AllBrights hemsida under: allbright.se/rapporter.

AllBright

Styrelse: Michaëla Blomquist (styrelseordförande), Sophia Bendz, Dilsa Demirbag-Sten, Sven Hagströmer, Claes Hemberg, Rebecca Lucander, Thérèse Mannheimer **VD:** Amanda Lundeteg **Adress:** Strandvägen 5B, 114 51 Stockholm
Datinsamlingsperiod: dec 2015-jan 2016 **Kontakt:** info@allbright.se, www.allbright.se, twitter.com/AllBrightSwe



Text & dataanalys: Amanda Lundeteg, Caroline Nord, Claes Hemberg, Tove Dahlgren
Datainsamling: Andrew Saka, Annika Petterson, Emma Bjertén, Emmy Jansson, Ingrid Fagerström, Joel Degols, Kevin McCabe, Leo Askeland
Grafisk formgivning: Elin Östling