

Kvinnor arbetar, män gör karriär

En kartläggning av juristers
karriärvägar i Sverige



AllBright

”Advokatbyråerna - de sista bastuklubborna ”

Kvinnor har varit i majoritet på juristutbildningen i 20 år men trots detta är männen kraftigt överrepresenterade bland advokatbyråernas delägare. ”Det löser sig med tiden, vi måste bara invänta nästa generation”, så brukar det låta i debatten om jämställd representation. Juristkåren är ett gråmulet exempel på hur lite tiden i sig löser problem.

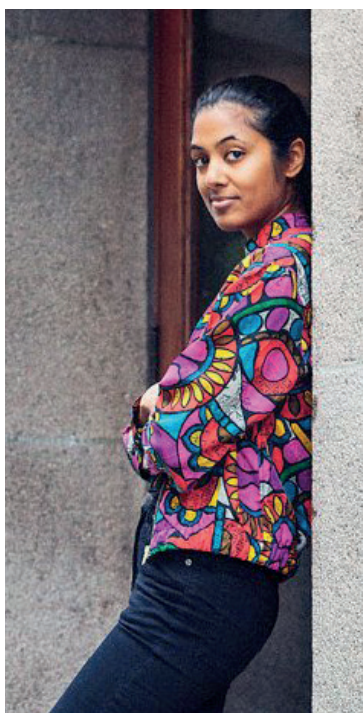


Foto: Richard Ortega

De värsta bakåtsträvarna återfinns i advokatbyråsfären och inom akademien. På de stora advokatbyråerna förväntas jurister, oavsett kön, att jobba hårt och ständigt vara tillgängliga. När det börjar bli dags för chefspositioner får kvinnorna dock söka sig bortom byråerna. **Inom akademien motas frågan om jämställdhet med tillmälet ”feministtjafs”.** Självisikten bland de båda yrkesgrupperna är mager. Det är många läppars bekännelse och mycket snack om att invänta en generationsväxling - en väntan som faller på sin egen logik eftersom kvinnor har varit i majoritet på juristutbildningen i flera decennier.

”Juristkåren - Sveriges mest konservativa yrkeskår”

I rapporten intervjuas åtskilligt antal jurister. Bilden av advokatbyråerna uppenbarar sig som en förlorad värld. Kulturen på advokatfirmorna påminner om en hård cowboy-kultur som går stick i stäv med nuvarande juridikstudenters önskan om balans mellan karriär och familjeliv. För studenten som är intresserad av att göra karriär men också att dela lika, är domstolsväsendet och åklagarmyndigheten betydligt bättre karriärval. Tack vare att alltid-redo-kulturen begravts och att aktivt och målmedvetet jämställdhetsarbete har införts. Om oviljan till attitydförändring består, råder jag dig som är kvinna på juristutbildningen med ambitionen att bli delägare på en stor byrå, att byta mål, genast. **Byråerna är inte redo för dig.**

Cheferna på advokatbyråerna verkar oförmögna att tänka nytt och tänka långsiktigt. Ingen av byråerna uppnår jämställd representation (60/40). Om NÅGON tänkte långsiktigt skulle det börja gnuggas på branschens stora skamfläck. Inom andra sektorer, som exempelvis näringslivet och media blir det allt vanligare att sätta tidsbestämda mål för att uppnå jämställd representation. Företag och organisationer bestämmer sig att ”till år 2020 ska vi ha en 60/40-representation”. Avsaknaden av tidsbestämda mål avslöjar juristkåren som Sveriges mest konservativa kår. Dags att sluta gilla läget.

En ensidig grupp människor på ledande befattningar är inte enbart en förlust för ett antal jurister. Det är ett samhällsproblem. **En likriktad grupp med en snäv referensram riskerar att påverka lagtolkningen och samhällsbilden.** Bristen på jämställdhet och mångfald inom yrket medför att lagen tolkas, skrivs och upprätthålls av en grupp som i mångt och mycket delar erfarenheter. Att en homogen grupp män har varit i majoritet inom rättsväsendet innebär att de länge har haft tolkningsföreträde. Jämställdhet nämns både som en rättvisefråga och en lönsamhetsfråga. Hög tid att diskutera om det även är en säkerhetsfråga.

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

Innehållsförteckning

“Advokatbyråerna - de sista bastuklubbarna”.....	3
20 år av osynlig kvinnodominans.....	5
Jordmån finns - intresset noll.....	6
Bästa byrån bara halvvägs.....	7
Advokatbyråerna - “en hård värld”.....	8
Jämställdhet var god dröj.....	9
Professorer är emot “feministtjafs”.....	10
Lagen är en manlig bunker.....	11
Studenterna säger sitt.....	12
Domstolarna lyckas där advokatbyråerna fallerar.....	14
Chefskvinnor i majoritet på Åklagarmyndigheten.....	15
Föräldrar undanbedes.....	16
Byråmännen leder löneligan.....	17
Sju sätt att göra rätt.....	18

20 år av osynlig kvinnodominans

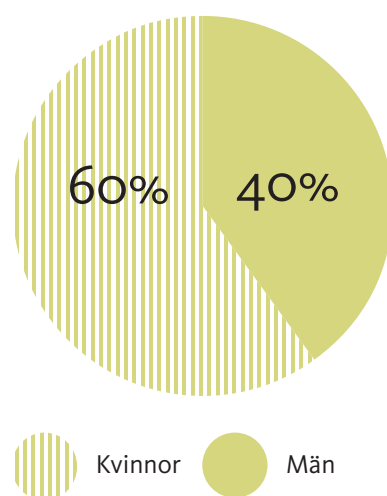
Kvinnor klättrar inte på advokatbyråernas karriärstegar. Detta trots att de har varit i majoritet bland de nytexaminerade juristerna de senaste 20 åren. Sex av tio nyanställda är kvinnor men i toppskiktet utgör de en minoritet. Endast 14 procent av de tio största advokatbyråernas delägare är kvinnor.

Sämst på att rekrytera kvinnor till ledande positioner är advokatbyråerna. Inom Sveriges domstolar och åklagarväsende har representationen av kön dock blivit alltmer jämn. I dagsläget utgör kvinnor nästan hälften av de ordinarie domarna, och över hälften av åklagarna.

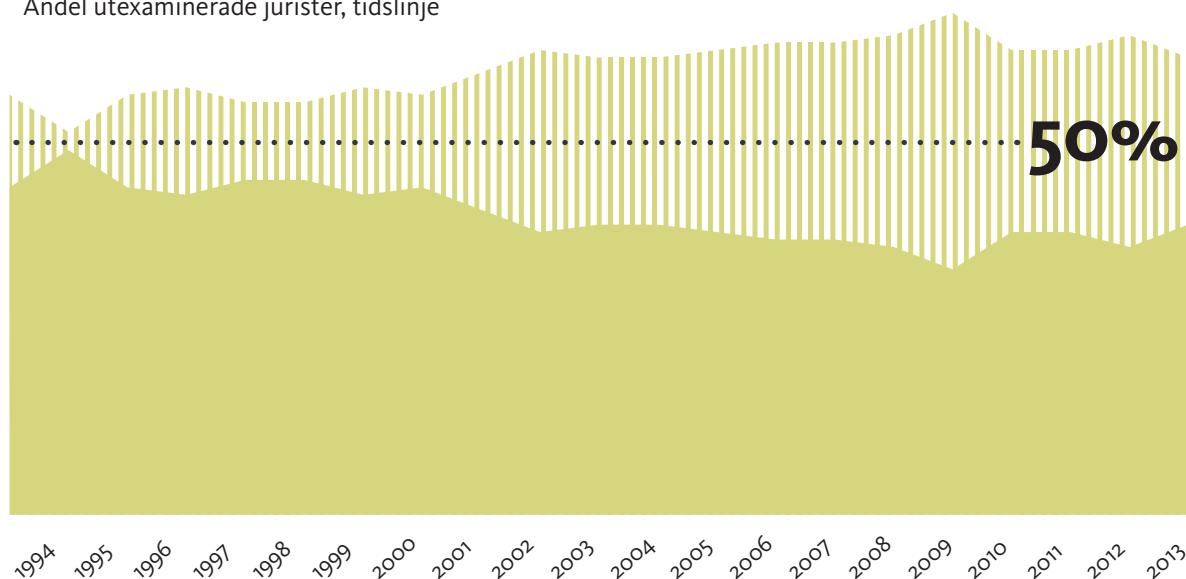
Den jämställda representationen ser ut att dröja på advokatbyråerna men även inom de juridiska fakulteterna. Båda sektorerna har fler kvinnor på ingångsnivå och därmed borde rekryteringsbasen vara tillräcklig. Trots detta är det långt färre kvinnor som blir delägare på byråerna, och färre kvinnor som blir professorer inom akademien. Även hos de privata bolagen återkommer fenomenet. Förutsättningarna att uppnå en chefsjuristposition som kvinna är inte de bästa. Antalet män som är chefsjurister i de privata börsbolagens ledningsgrupper är mer än dubbelt så många som antalet kvinnor.

Kvinnor utgör inte bara majoriteten bland de utexaminerade juristerna, de har även högre betyg. AllBright har genomfört ett trettiotal intervjuer med anställda inom byråerna, domstolsväsendet, åklagarmyndigheten och akademien. Det framgår i intervjuerna att många av kvinnorna ser arbetet på advokatbyrå som en transportsträcka till en anställning som bolagsjurist. Detta innebär att de svenska byråerna konsekvent går miste om värdefull kompetens.

Andel utexaminerade jurister, åren 1994-2013



Andel utexaminerade jurister, tidslinje



Kvinnor har varit i majoritet bland de utexaminerade juristerna sedan 90-talet.

Jordmån finns - intresset noll

Sämst i klassen på att befordra kvinnor är Setterwalls advokatbyrå. Byrån har 65 procent kvinnor som biträdande jurister vilket är den näst högsta siffran av samtliga granskade byråer. Förutsättningarna för att kunna befordra kvinnor borde därmed vara goda. Ändå har Setterwalls endast 11 procent kvinnor som delägare och inte en enda kvinna i styrelsen.

I ledningen på Setterwalls finns det en medvetenhet kring problemen. Att de anställda kvinnorna har svårt att få ihop livspusslet verkar ha gått fram. Här förespråkas flexibilitet och större hänsyn från byråns sida. En anställd berättar:

“Vi måste ge möjligheter till att vabba, hämta/lämna på dagis och även ha en tolerant inställning till det. Sen måste det finnas flexibilitet på byrån så att någon annan kan ta över om någon inte kan närvara.”

Problem och möjliga lösningar är alltså identifierade i toppen på Setterwalls. Ändå är förhoppningarna om jämställdhet blygsamma. **Byrån har inte upprättat några tidsbestämda mål** för när en jämställd representation ska vara nådd. Detta märks i samma anställdas framtidsvision:

“Jämställd representation kommer att ta jättelång tid. Jag ser inte att det kommer att ske inom en snar framtid, eller under min tid på byrån.”

På näst sista plats i rankingen hittar vi Sveriges största advokatbyrå, Mannheimer Swartling. Byrån har lika låg andel kvinnor på delägarnivå som Setterwalls men kan däremot stoltsera med 17 procent kvinnor i styrelsen. En siffra bättre än noll men likväl en otillräcklig representation på Sveriges största byrå.

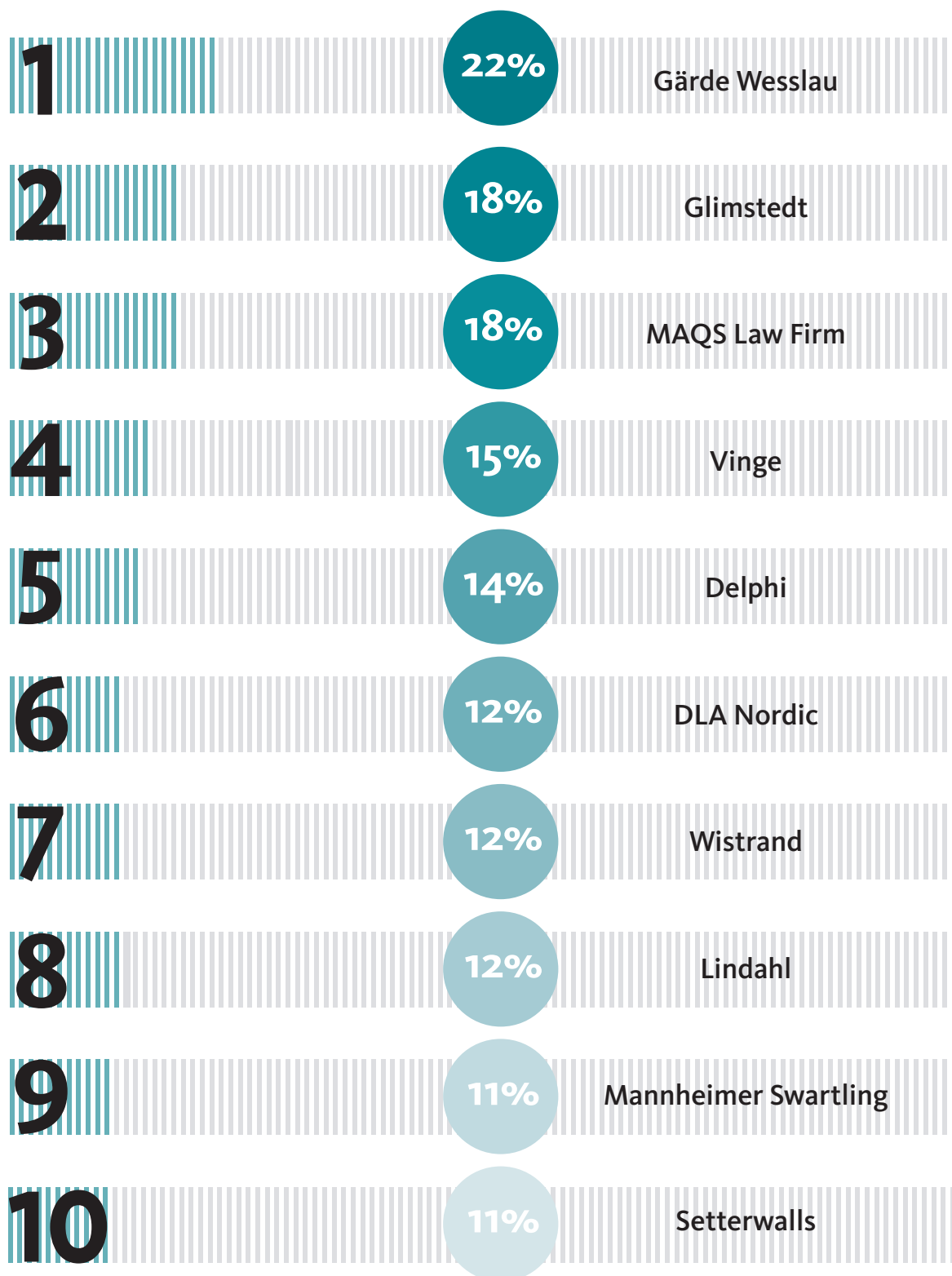
Bland Sveriges största advokatbyråer finns inga goda förebilder. Endast en av tio har över 20 procent kvinnor som delägare. **Toppar byrålistan gör Gärde Wesslau där kvinnor utgör 50 procent av de biträdande juristerna. Detta har resulterat i 22 procent kvinnor på delägarnivå.** Trots den låga andelen kvinnor är Gärde Wesslau relativt ohotade i toppen. Den enda byråerna som kommer i närheten är Glimstedt och MAQS med 18 procent kvinnor på delägarnivå.

De tio största advokatbyråerna i Sverige har tillsammans drygt 1 700 anställda. Varje höst anställs nya biträdande jurister direkt från universiteten. Av de sammanlagt cirka 1 100 advokater bland de anställda är endast 30 procent kvinnor. **En tydlig trend för samtliga kartlagda advokatbyråer är att fördelningen mellan könen skiljer sig åt på byråernas olika nivåer.** Kvinnor söker sig förvisso till byråerna men är sällsynta på toppen. **Inte en enda av Sveriges tio största advokatbyråer har en jämställd representation (60/40) på delägarnivå.** Kvinnor arbetar men män gör karriär.

I intervjuerna visar byrårepresentanterna på en medvetenhet och en vilja att förändras. Med stora ord förespråkas jämställdhet som eftersträvansvärt och flexibilitet som lösningen. Ändå uppger ingen byrå att de har upprättat tidsbestämda mål för en jämställd representation. Siffror på att det bedrivs aktivt jämställdhetsarbete och dess eventuella resultat presenteras ej.

Bästa byrån bara halvvägs

Andel kvinnor som är delägare på de tio största advokatbyråerna



Advokatbyråerna - “en hård värld”

De intervjuade cheferna på advokatbyråerna menar att jämställdhet är viktigt. **Ändå ramlar kvinnorna ur karriärstegen i rasande takt.** På de tio största byråerna är 57 procent av de biträdande juristerna kvinnor men endast 14 procent av dem återfinns i toppskiktet.

AllBright har genomfört ett trettiotal intervjuer med anställda inom byråerna, domstolsväsendet, åklagarmyndigheten och akademien. I intervjuerna målar byråjuristerna upp ett hårt cowboyliv. Förväntningarna på en jurist på en stor byrå innefattar att alltid vara anträffbar, att visa sig ständigt angelägen och att vara redo att arbeta extrema timmar. De största byråerna profilerar sig med hårt, långt arbete och med status och pengar som belöning. **En duktig jurist är en ständigt hungrig jurist.** Trots detta är de flesta i familjebildande ålder när de börjar sin anställning. Pressen på en stabil och ansvarstagande partner är stor för jurister som vill göra karriär på byråerna. Att hämta, lämna och vabba hör inte till den interna kulturen. För många blir arbetet och familjelivet svårt att kombinera. En anställd jurist på en av byråerna berättar:

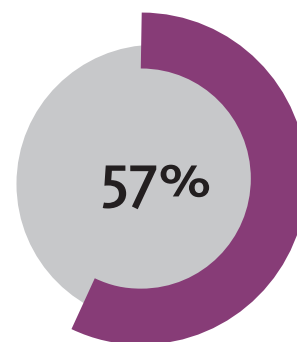
“De kvinnor som började på byrån samtidigt som mig har nu slutat. Till största delen beror det på att deras män varit framgångsrika managementkonsulter eller liknande som inte kompromissat med sina karriärer. Då är det kvinnan som klivit åt sidan.”

För att kunna klättra inom de stora byråernas hierarki förutsätts det att någon där hemma tar ansvar för livets övriga åtaganden. Siffror från SCB visar att kvinnor fortfarande tar ut 76 procent av föräldraledigheten och gör största delen av det obetalda arbetet i hemmet. Flera av de intervjuade bekräftar denna bild. Byråkulturen som värdesätter övertid och att ständigt vara anträffbar formar en snäv byrålåda. **En byrålåda som inte tycks ha plats för särskilt många kvinnor.**

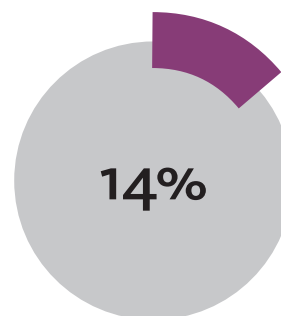
“För kvinnor finns ett glastak - de kommer inte vidare. De hålls tillbaka, kanske på grund av att de tar större ansvar för hem och familj och då inte jobbar lika många timmar.”

Flera av de tillfrågade delägarna vittnar dock om att dagens nytexaminerade jurister ställer högre krav. Önskan om flexibilitet, snabb karriär och en större övilja att göra avkall på privatliv kännetecknar den nya generationen. Enligt de intervjuade är det tydligt att de unga juristkvinnorna ställer högre krav på sin partner att vara jämställd. Samtidigt identifierar de en attitydförändring hos de unga juristmännen som verkar vara mer inställda på att ta föräldraledigt och ansvar i hemmet. **Den krävande byråkulturen och den nya generationens medvetenhet tycks svår att kombinera.** Om de största advokatfirmorna ska lyckas attrahera medarbetare även i framtiden bör en viss lyhördhet vara på sin plats. Annars är risken att framtidens ledande jurister söker sig till arbetsplatser utanför den hårda byråvärlden.

Andel kvinnor,
advokatbyråer



Biträdande
jurister



Delägare

*Kvinnor är i majoritet på
ingångsnivå men försvinner
längs vägen till toppen.*

Jämställdhet var god dröj

Medelålder delägare,
advokatbyråer



Kvinnor når delägarnivå i yngre ålder än män.

“Jämställd representation kommer att ta mellan 10-15 år, det krävs en generationsväxling.”

Samtliga tillfrågade jurister tror att jämställdheten kommer att dröja. Flera menar att det krävs en generationsväxling för att få till förändring. Enligt statistiken faller dock idén om generationsväxlingen som åtgärd på sin egen logik. Sedan tidigt nittiotal har kvinnor varit i majoritet bland de utexaminerade juristerna. Medelåldern för kvinnorna på delägarposition i denna rapport är 45 år. Detta innebär att de bör ha avlagt juristexamen för cirka tjugo år sedan. **Om den ojämställda representationen kunde lösas enbart genom en generationsväxling så skulle majoriteten av delägarna redan nu vara kvinnor.**

Bland de tillfrågade finns en gemensam bild av bristen på jämställdhet som problematisk. Flera hänvisar till ett nyttoperspektiv och menar att ojämställda organisationer går miste om viktig kompetens. Att jämställda arbetsplatser är mer dynamiska lyfts även det som en anledning till att jämställdhet är viktigt. **Ingen av dem uppger dock att byrån de representerar har satt upp tidsbestämda mål.** På frågan om vad byrån kan göra för att fler kvinnor ska bli delägare pekar flera på att problemet är att kvinnorna inte vill, eller att männen är bättre lämpade. En delägare menar att män generellt är bättre säljare och att det kanske är därför de i större utsträckning har delägarpositioner. Att vara delägare kräver att du kan sälja in byråns tjänster och kompetenser till en potentiell klient. En delägare berättar:

“Det är ett tidskrävande arbete som inte passar alla. Kompetensen finns hos kvinnor men till syvende och sist handlar det om man är villig att ge det som krävs.”

Problematiken med den ojämna representationen verkar dock definieras på olika sätt beroende på vem som tillfrågas. Majoriteten av de intervjuade ser hinder för kvinnor att nå ledande positioner. **De jurister som är aktiva utanför byråväsendet uttrycker i större utsträckning att den interna kulturen inom byråerna är problemet.** Delägarna och byråjuristerna som intervjuats pekar istället i högre grad på kvinnors ovilja att ta för sig. En delägare delar med sig av en vanligt förekommande åsikt om framtidsutsikterna:

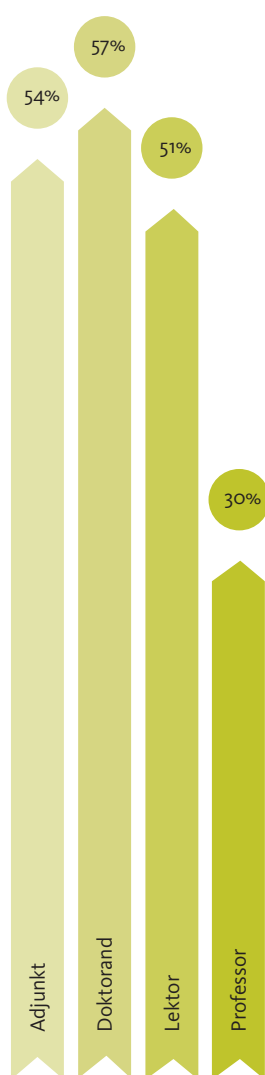
“Det kommer att lösa sig lite automatiskt, inte helt såklart, i och med det naturliga urvalet. Lite av en generationsfråga.”

Med utgångspunkt i delägarnas egna ord tycks det råda stiltje i advokatfirmornas jämställdhetsarbete. Samtliga påstår att frågan är viktig men ytterst få kan presentera lösningar eller uppvisa uppnådda mål och aktivt arbete.

Istället talar de om att kvinnor och män är olika lämpade och att en generationsväxling ska lösa alla problem. Så brukar det heta när nytänkande saknas i den aktuella organisationen.

Professorer är emot “feministtjafs”

Andel kvinnor,
juridiska
fakulteterna 2013



Akademien är jämställd på alla nivåer fram tills professorsnivå. Där återfinns endast 30 procent kvinnor.

Inom landets juridiska fakulteter är endast tre av 10 professorer kvinnor. Detta trots att kvinnor utgör 57 procent av doktoranderna. Alla svenska skolor har i uppdrag att genus ska integreras i utbildningen men ingenting görs. Istället avfärdas det och förlöjligas. En jämställdhetskonsult med erfarenhet från den juridiska fakulteten berättar:

“På juristlinjen sker nästan ett förlöjligande av diskrimineringslagen och arbetsrätt, det kallas för feministiskt tjafs.”

De tillfrågade vittnar om att den skeva representationen bland professorerna får konsekvenser. De som sitter i toppen av den akademiska stegen sätter i stor utsträckning agendan för forskning och undervisning. De intervjuade professorerna vittnar om en plats där bara vissa röster, och vissa perspektiv, får höras. De menar att konsekvenserna av detta blir ett smalt akademiskt forskningsfält där en homogen grupp bestämmer vad som publiceras, lärs ut och forskas kring. Det blir, för att använda orden från en professor i rättsvetenskap:

“En klonad forskning.”

En tillfrågad professor menar att majoriteten av män på professorstjänster innebär att den juridiska utbildningen knapphändigt belyser kvinnors perspektiv. Hen menar även att männen på professorstjänsterna premierar varandra. **Anders rekryterar Anders. Ett kretslopp vi känner igen från näringslivet.** Problemet som uppstår känner vi också igen. Den homogena gruppen vid makten innebär begränsade perspektiv. Forskning som bryter mot normen erbjuds inte plats i akademiens finrum. Ej heller forskarna som utför den.

“För att få professorstjänster krävs kontakter. Det krävs även att man blir publicerad och då är det oftast män som bedömer. Olika ämnen har olika status, det är ett starkt motstånd mot genus exempelvis.”

Det vittnas om en inbyggd långsamhet och konservativa arbetssätt inom de juridiska fakulteterna. I likhet med byråerna har akademien ständigt präglats av höga krav på närvaro och tillgänglighet. Professorstjänster har varit svåra att kombinera med familjeliv.

“Det var inte länge sen som det bara satt farbröder med hemmafruar på dessa tjänster.”

Det berättas om att professorsarbetet håller på att moderniseras. Yrket innebär i dag en större reell flexibilitet och männen upplevs ta större ansvar i hemmet. Förhoppningarna på att den juridiska akademins Anders-kretslopp snart ska vara brutet är dock låga. Det är tydligt att de tillfrågade professorerna är kritiskt inställda till universitetens jämställdhetsarbete.

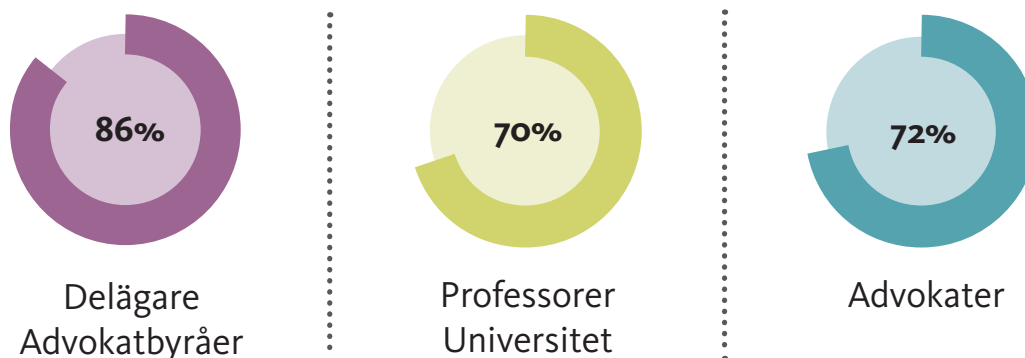
Lagen är en manlig bunker

Synen på vem som hör hemma i toppen är snäv inom vissa juristyrken. Bevisligen beror det inte på brist i rekryteringsbasen, det finns gott om rekryterbara kvinnor. **Den ojämsställda representationen är istället en kulturfråga.** En fråga om förlegade traditioner och en ovilja att lämna ifrån sig makt.

Under intervjuerna framkommer från vissa jurister att homogeniteten får konsekvenser för samhällsbilden. **Bristen på mångfald inom yrket innebär att lagen skrivs och tolkas av en grupp som i mångt och mycket delar erfarenheter.** Att hur lagen används beror på vem som tolkar den bekräftas av flera jurister. Att en homogen grupp män har varit i majoritet inom rättsväsendet innebär att de länge har haft tolkningsföreträde. En jurist:

”De som tolkar lagen har en viss referensram. Män har dominerat på ledande positioner länge och det kan ha påverkat, och påverkar, deras tolkningar.”

Andel män, juridiken



Män är i majoritet inom advokatbyråerna, på professorstjänsterna och inom advokatsamfundet.

En professor diskuterar vikten av att olika erfarenheter och bakgrunder finns representerade. Hen vittnar om att bristen av perspektiv inom rättsväsendet leder till att endast vissa röster blir hörda. Det faktum att det är en väldigt homogen grupp som lagstiftar och dömer kan innebära problem till exempel i diskrimineringsfall:

”Har en person inte upplevt ett förtryck kan denna omöjligt förstå det. Det går inte att sätta sig in i den utsattheten.”

Flera tillfrågade menar att varje tolkning av lagen innefattar en mänsklig bedömning. En professor i rättsvetenskap förtydligar att problem uppstår när lagen skrivs och tolkas av en likartad grupp människor som inte representerar samhället. Uppfattningen är att om de samlade erfarenheterna hos beslutsfattare inte innefattar de utsattas perspektiv minskar rättssäkerheten. En jurist inom polisväsendet:

”I dess grövsta former är det en fråga om mänskliga rättigheter. Det vore inte förvånande om tillämpningen var olika. Lagen är som den är men det finns alltid ett mått av mänsklig bedömning, det är ju inte matematik.”

Studenterna säger sitt

Trots advokatbyråernas omoderna ledarstil lockar de flest av studenterna. Rättsväsendet får en andraplats och myndigheter lockar betydligt färre. En klar majoritet av dagens juridikstudenter anser att det är viktigt att den framtida arbetsplatsen arbetar aktivt med jämställdhetsfrågor och har en jämn representation. Detta är långt ifrån hur verkligheten ser ut. Många studenter kommer därför bli mycket besvikna när de tar klivet ut på arbetsmarknaden.

Hur stor inverkan tror du att följande faktorer har för män och kvinnors olika förutsättningar till karriär?

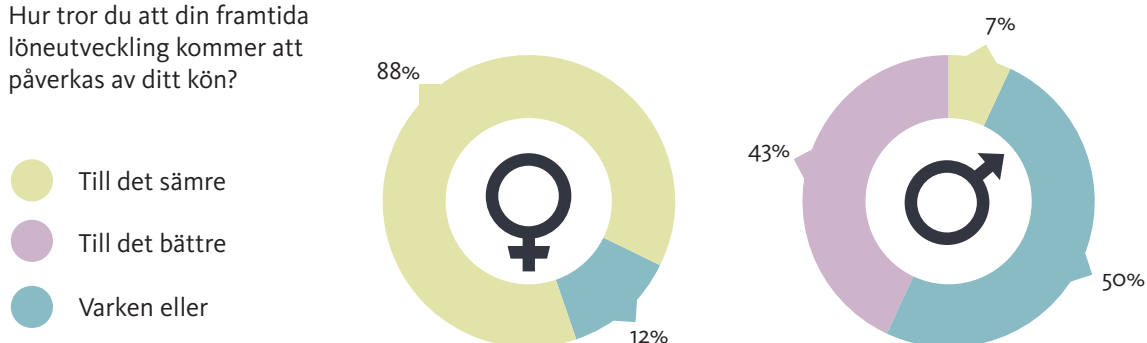


Studenterna tror att bildandet av familj har störst inverkan på kvinnors och mäns olika förutsättningar till karriär.

På frågan om vilka faktorer som har störst inverkan på kvinnors och mäns olika karriärvägar tror över 90 procent att familjebildandet och det oavlönade hemarbetet har inverkan. En betydande majoritet tror att de olika förutsättningarna beror på att män premierar andra män, 70 procent, medan knappt hälften menar att det beror på att kvinnor inte tar för sig tillräckligt, 40 procent. En juridikstudent vittnar om synen på byråkulturen:

“På byråerna måste en jobba järnet och alltid vara tillgänglig. Då blir det svårt att ha familj om du vill umgås med den.”

Hur tror du att din framtida löneutveckling kommer att påverkas av ditt kön?

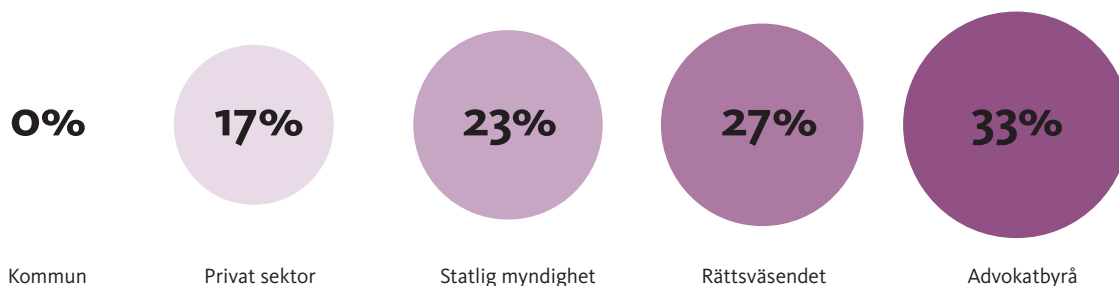


Nästan 90 procent av de tillfrågade kvinnorna tror att deras kön kommer att påverka lönen negativt.

När det kommer till hur kön kan komma att påverka lönen svarar 88 procent av kvinnorna att deras kön kommer påverka lönen till det sämre. Uteslutande män svarar att deras kön kommer medföra en bättre löneutveckling. 50 procent av männen tror inte att deras kön påverkar lönen över huvudtaget. Juridikstudenterna vittnar om en motsägelsefull kultur som uppmanar kvinnor att bli tuffare, och bättre på att löneförhandla, men som samtidigt håller tillbaka kvinnor.

“Ibland är det svårt att vara tuff som tjej eftersom det är så otroligt normbrytande - så jag sitter lite i en rävsax.”

Inom vilken bransch vill du helst arbeta direkt efter din examen?

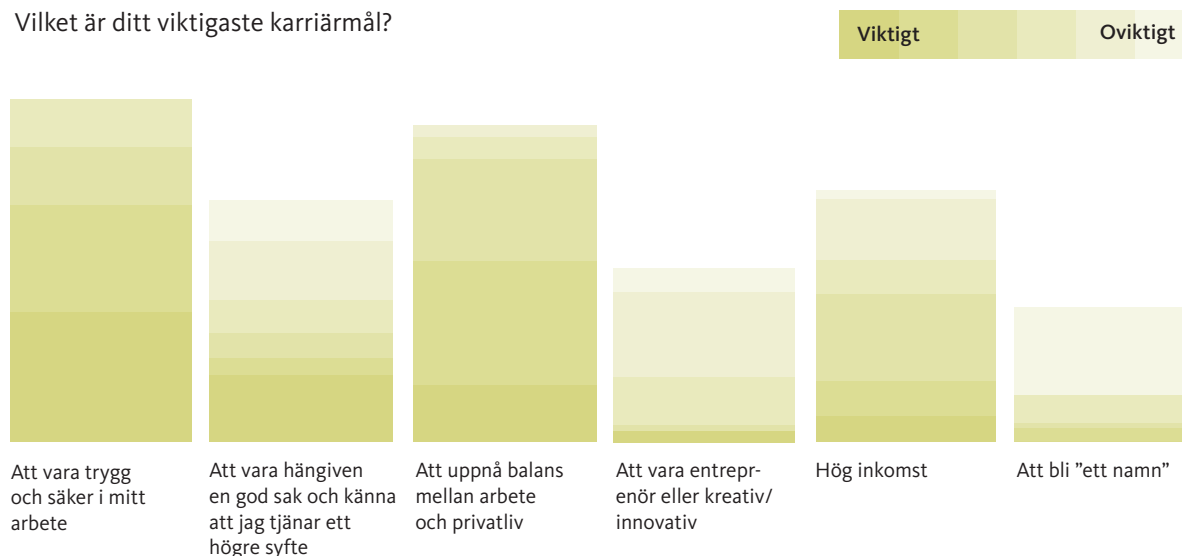


Störst andel studenter i undersökningen önskar arbeta på advokatbyrå direkt efter sin examen.

De allra flesta, 33 procent, önskar arbeta på en advokatbyrå direkt efter sin examen. Nästan lika många, 27 procent, vill arbeta inom rättsväsendet medan 23 procent vill arbeta på en statlig myndighet. 17 procent vill arbeta inom privat sektor. Inte en enda av studenterna har uppgett att de vill arbeta inom kommunen. Svartsmässigt ser vi en jämn fördelning mellan könen. En tidigare juridikstudent vittnar om hur avsaknaden av erkännande påverkar ens karriär:

“De kvinnor som jag har pluggat och jobbat med är ofta duktiga flickor som hugger i och sen blir bittra för att ingen ser dem medan männen som tar plats snackar för sig.”

Vilket är ditt viktigaste karriärmål?



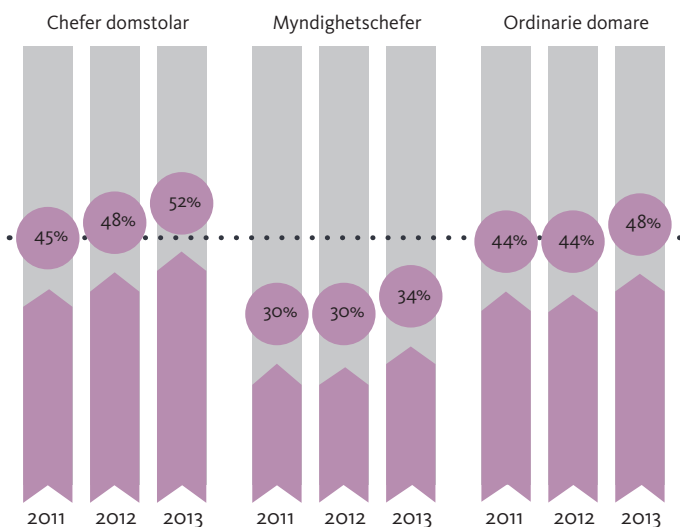
Studenterna prioriterar att vara trygga och säkra i sitt arbete. Balans mellan arbete och privatliv ses också som viktigt.

Juridikstudenterna uppger att det viktigaste karriärmålet är att vara trygg och säker i sitt arbete. Det är också mycket viktigt att uppnå balans mellan arbete och privatliv. **En hög inkomst är viktigare än att vara hängiven en god sak och känna att en tjänar ett högre syfte.** Under tio procent har angett att det är ett viktigt karriärmål att bli entreprenör eller att vara kreativ och innovativ. En majoritet, 62 procent, uppger att det är oviktigt att bli ett känt namn. Majoriteten av dem som tycker att det är viktigt att bli ett känt namn är dock män. En kritisk student berättar:

”Jag visste att jag skulle få jobb, och att det skulle vara välbetalt. När du väl är där kommer du antingen förkasta eller acceptera juristutbildningen. Man lär sig tänka så som man ska tänka, det finns inget utrymme för ifrågasättande.”

Domstolarna lyckas där advokatbyråerna fallerar

Andel kvinnor, ledande positioner, Sveriges Domstolar



Domstolsväsendet har lyckats nå en jämställd representation (60/40) på alla nivåer förutom myndighetschefsnivå.

Domstolarna lyckas anställa betydligt fler kvinnor till chefsjobb, trots att de samtidigt ställer högre krav på fysisk närvaro. Det skjuter håll på ett av byråernas vanligaste argument om att kvinnor inte vill jobba lika mycket. Domstolarna tycks förstå, veta och ha en bättre diskussion om att de ska representera samhället av moraliska skäl, men också för att verkligen uppnå mer adekvata domar. Den diskussionen och det medvetandet tycks helt saknas hos byråerna.

De tre senaste åren har domstolsväsendet haft en nästan helt jämn könsrepresentation på chefspositioner. 2013 var kvinnor dessutom för första gången i majoritet. I intervjuerna framgår att domstolsarbetet som ett av flera offentliga juristyrken ses som tryggt. En jurist på en byrå betonar:

“Statlig arbetsgivare ses som tryggare. Man tjänar mindre men accepterar det för att ingen tittar snett på dig om du jobbar deltid under en period.”

Domstolsarbete är mer tillåtande än arbete på de stora byråerna. Fysisk närvaro är ett måste i många sammanhang men arbetet stannar på kontoret. Pressen på övertid och på att ständigt vara anträffbar finns inte i samma utsträckning. En jurist berättar:

“På byråerna råder en kultur som premierar närvaro vilket kan bli problematiskt för kvinnor som oftare är de som stannar hemma med sjuka barn. Det är mindre press inom domstolarna.”

Majoriteten av de tillfrågade juristerna menar att kvinnor i större utsträckning än män stannar hemma med barn. Att domstolsväsendet är lättare att kombinera med familjeliv målas upp som en anledning till att det lyckas behålla fler kvinnor.

Ytterligare en anledning till domstolsväsendets framgångar är att de har, och sedan länge har haft, en tydlig jämställdhetsplan. Detta delar domstolsväsendet med flera statliga myndigheter. De för statistik och redovisar denna tydligt. Det blir då möjligt att synliggöra hur det verkligen ser ut och frågan om jämställdhet ges ett naturligt utrymme i verksamheten. En myndighetschef förklarar:

“Det är lätt att bli blind och inte se hur ens egen verksamhet ser ut. Man måste granska sig själv och jobba aktivt. Sen är uppföljning alltid bra.”

Chefskvinnor i majoritet på Åklagarmyndigheten

På Åklagarmyndigheten råder en **jämställd (60/40 procent) representation**. Framgången inom myndigheten kommer inte av sig själv, det har under flera år arbetats aktivt med frågan. Jämställdhets- och mångfaldstänk genomnyrar organisationen från polisväsendet till åklagarnivå. En myndighetschef berättar:

“Jämställdhet är nödvändigt. Jag tror att vi måste spegla samhället i vad vi än gör, inte endast jämställdhet utan även mångfald. Om en ska styra och leda någonting måste en ha en besättning som speglar verkligheten och har olika erfarenheter.”

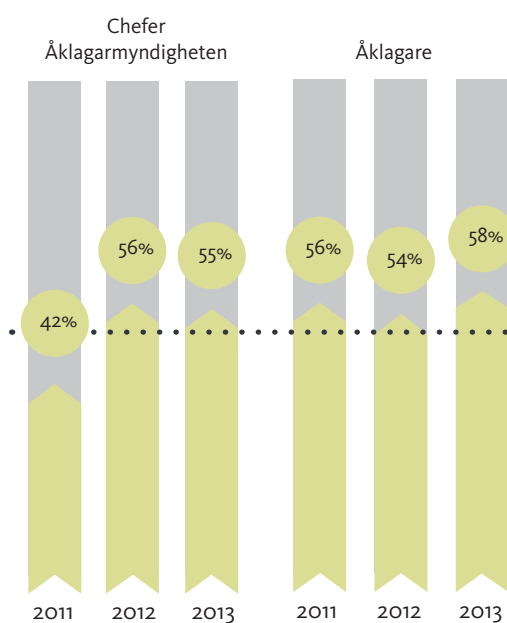
Kunskap om vikten av representation återfinns på fler nivåer i organisationen. Riksåklagaren har ett tydligt jämställdhetsfokus i chefsrekryteringar och arbetar samtidigt aktivt för att chefsjobbet ska gå att kombinera med familjeliv. Detta har lett till att kvinnor sedan 2013 är i majoritet inom åklagaryrket såväl som på övriga chefspositioner inom myndigheten. Åklagare arbetar som utredare i nära samarbete med polisen, och inom polisväsendet rekryteras det aktivt för att kåren ska spegla samhället. Idéen är att en större mångfald i poliskåren i förlängningen leder till en större mångfald i ledarskapsutbildningarna och på så sätt i chefspositioner.

I intervjuerna framgår att arbete inom Åklagarmyndigheten även det är mer tillåtande än arbete på advokatbyrå. En jurist som arbetat både på Åklagarmyndigheten och på advokatbyrå instämmer i beskrivningarna av byråvärlden som svår att kombinera med ansvar för barn och hem. Även här målas offentlig sektor upp som ett bättre alternativ.

“Jag tror nog att det spelar roll att det är ett snällare klimat i offentlig sektor, det är hårdare i den privata. Kulturen är lite snällare, lite mer tillåtande, det är lite lättare att ha barn.”

På Åklagarmyndigheten finns intresse och kunskap för jämställdhetsfrågor. Det arbetas aktivt för att ge möjlighet att kombinera privatliv och arbete. Här finns inte kraven på fullständig tillgänglighet och det attraherar uppenbarligen kompetenta juristkvinnor. Här finns en hel del för de svenska advokatbyråerna att lära.

Andelen kvinnor, ledande positioner, Åklagarmyndigheten



Åklagarväsendet lyckas bäst vad gäller jämställd representation.

Föräldrar undanbedes

Arbetsplatserna som misslyckas med att leda kvinnor till chefsroller gör i huvudsak två stora fel. De vill antingen inte ha kvinnor i chefsroller. Eller så bygger de på ett arbetssätt som direkt stöter bort kvinnor med ambition att förena privat- och yrkesliv.

Enligt byråjuristerna liknar dagens advokatbyråer mest brandstationer under ständigt jour. Dagens mobil-samhälle med full tillgänglighet har knutit medarbetarna på advokatbyråerna till jobbet på ett ohållbart sätt. Begreppet flexibilitet verkar likställas med full närbarhet eller ständigt jour.

“Byråernas så kallade flexibilitet är en omskrivning för ständigt tillgänglighet.”

Att möjliggöra för de anställda att kombinera fritid och arbete står inte högt på byråchefernas agenda. Många av dem erbjuder förvisso en extra föräldraförsäkring och bidrag för hushållsnära tjänster men i intervjuerna framgår tydligt att det inte är nog. Förväntningen på tillgänglighet och närvaro är större.

“Byråerna får hemläxa i att man ska kunna kombinera privatliv och arbete för det är uppenbart skevt och inte hållbart.”

I grunden säger detta ingenting om advokatbyråernas syn på kvinnor som chefer, men de har haft en genuin oförmåga att organisera arbetssättet på ett mer hållbart sätt. I slutänden borde detta märkas på klart sämre kvalitet på de omoderna advokatfirmornas resultat. En mer modern advokatbyrå som organiserar sin verksamhet så att kollegorna kan ha åtminstone ett annat intresse utöver jobbet, lär kunna vinna både spännande kompetenser och uppdrag. Byråerna bör sträva efter att rekrytera, behålla och utveckla de mest kompetenta medarbetarna för att säkerställa sin framtida marknadsposition. Bland byråjuristerna finns en delad syn på att den som är ytterst ansvarig måste driva förändringen:

“Enskilda delägare måste påverkas, de behöver förstå problemet och hänga med i samhällsutvecklingen.”

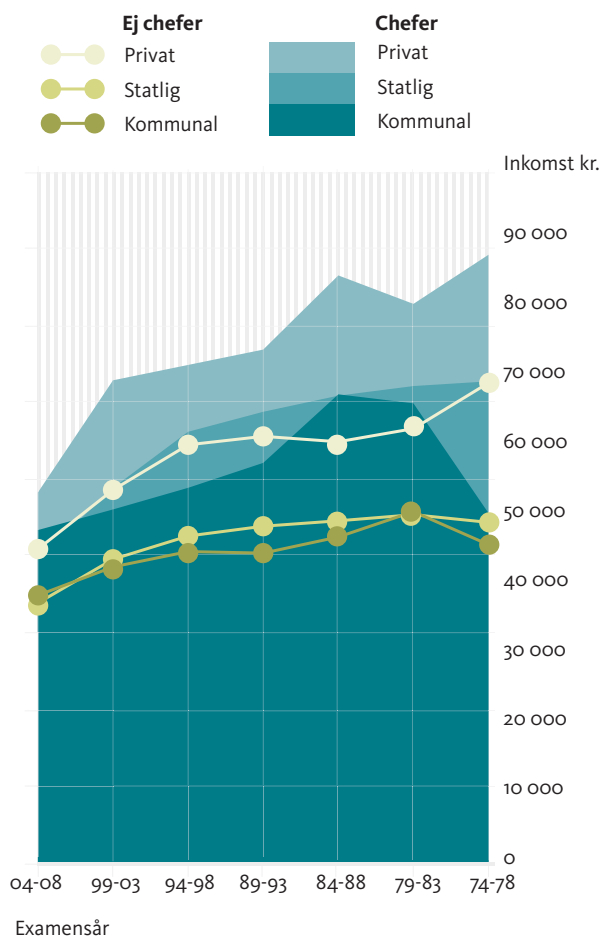
De juridiska fakulteterna i sin tur liknar mer kvinnooverta bastuklubbar. De släpper medvetet inte in kvinnorna. De har utifrån sett en betydligt längre väg att gå. Trots att de paradoxalt nog har närmast till nästa generation jurister. Tillfrågade professorer menar att även höga akademiska tjänster traditionellt sett har varit otillgängliga för de med ansvar för hem och barn. Inte heller här har föräldrar varit välkomna.

TRE av de tio största byråerna har en kvinna som VD: Lindahl, Vinge och Setterwalls

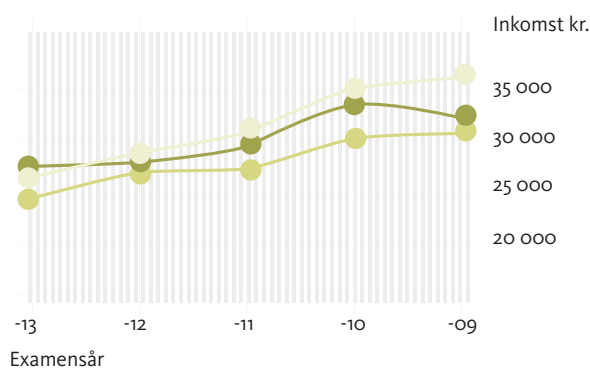


Byråmännen leder löneligan

Månadslön, examensår och sektor



Månadslön nyutexaminerade jurister, examensår och sektor



De högsta lönerna finns inom den privata sektorn där andelen kvinnor är som lägst.

Kvinnor med juristexamen tjänar generellt mindre pengar än män med likvärdig utbildning. Livslönen för jurister skiljer sig åt med åtta procent till männens fördel. Vad denna skillnad beror på är svår att veta. Aspekter som erfarenhet, yrke och position spelar alla in. Oavsett anledning är siffran anmärkningsvärd.

Kvinnor tar i högre grad juristexamen och de har dessutom bättre betyg. **Ändå leder männen löneligan med hästlängder.** Kvinnor och män återfinns i olika utsträckning i olika branscher inom juristyrket.

Ingångslönen för notarietjänstgöring eller en tjänst som biträdande jurist på byrå ligger på ungefär samma nivå. Tarifflönen för en notarie är 25 000 kr. Ingångslönen för en biträdande jurist på byrå ligger mellan 24 000 och 27 000 kr. **Löneutvecklingen skiljer sig dock markant.**

En ordinarie domare har i genomsnitt en månadslön på 51 000 kr. Att bli domare kräver att du har genomgått särskild domarutbildning och arbetat som assessor under flera år. Det är inte många som blir domare innan 40 års ålder. Att bli delägare i en advokatbyrå kan gå mycket snabbare. De flesta börjar som biträdande jurister, jobbar tre år och blir sedan advokater. Efter ytterligare tid och hårt arbete kan ett delägarskap bli aktuellt. I genomsnitt tjänar en delägare på en större advokatbyrå ca 68 500 kr i månaden. Detta innebär att kvinnor som startar sin karriär som biträdande jurister på byrå och sen vänder sig till det offentliga i sökandet efter balans i livet kan riskera att gå ner i lön.

Siffrorna talar sitt tydliga språk. Lönerna inom den privata sektorn är klart högre än inom det offentliga. I toppen av sin karriär tjänar en byråjurist som blivit delägare cirka 18 000 kr mer än en jurist som blivit domare. Domstolsväsendet har en jämställd representation på ledande nivå. Byråerna har det inte. Endast 14 procent av delägarna i Sveriges tio största juristbyråer är kvinnor. Yrkesvalen påverkar alltså i alla högsta grad inkomsten. **Precis som i samhället i stort återfinns även majoriteten av kvinnor som är jurister i de branscher där lönerna är lägst.**

Sju sätt att göra rätt

De största svenska advokatbyråerna och de juridiska fakulteterna har länge präglats av en hård och krävande kultur. **En kultur som i större utsträckning drabbar kvinnor.** Dagens studenter likväl morgondagens jurister är väl medvetna om problemet och angelägna om att byråerna ska uppvisa jämställda organisationer. Om advokatbyråerna och akademien vill vara konkurrenskraftiga och nytänkande är det hög tid att agera.

AllBright har frågat jurister, konsulter, experter, professorer och studenter om vad som skulle kunna vända jämställdhetsutvecklingen åt rätt håll. Det myllrar av förslag. Nedan följer en lista med sju konkreta tips som de sänder de svenska advokatbyråerna och akademien. **Nog med undanflykter, ta tillvara på all kompetens!**

.....

1 **Fördela ansvar**

Häng inte upp allt på en person, inför delat ansvar i arbetsgrupper. Möjliggör på så sätt för individer att arbeta mindre periodvis och undvik att allt står och faller med en person.

.....

2 **Bli inte lat**

Inse att jämställdhet inte kommer som ett brev på posten, en generationsäxling är inte drivkraft nog. Upprätta verktyg för att behandla problemen. Sluta inte arbeta aktivt med frågan.

.....

3 **Utmana chefsnormen**

Sporra alla ledartalanger till att sträva efter en chefsroll. Utmana föreställningen om den manliga chefen.

.....

4 **Se prestationen**

Mät inte dina anställdas arbete efter hur mycket tid de spenderat på kontoret. Titta istället på prestation och resultat.

.....

5 **Motverka stereotypa könsroller**

Uppmuntra dina anställda att dela på ansvaret i hemmet. Uppmana till föräldradighet oavsett kön. Om fler män drar sitt strå till stacken underlättar det för de kvinnor som annars tvingas välja mellan karriär och privatliv.

.....

6 **Inför meritokrati**

Professionalisera rekryteringen, anställ och befordra på meriter, inte magkänsla. En framgångsrik verksamhet uppstår inte automatiskt genom konsensustänk. Våga anställa fler perspektiv.

.....

7 **Rikta blicken inåt**

Granska den interna kulturen normkritiskt. Ta reda på vem som anses vara den ideale medarbetaren och vilket beteende som premieras på arbetsplatsen.



AllBright är en stiftelse som arbetar för fler kvinnor på ledande positioner och mer diversifierade ledningsgrupper och styrelser. Vi eftersträvar ett 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 den globala certifieringen EDGE för företag som vill arbeta strukturerat för en jämställd organisation.

AllBright arbetar kontinuerligt med att kartlägga representation av kön för att uppnå jämställda, diversifierade och meritokratiska arbetsplatser. Varje vår släpper vi AllBright-rapporten där vi kartlägger börsbolagens ledningsgrupper. Varje höst gör vi ett djupdyk där vi kartlägger ett specifikt område. I år, hösten 2014, kartlägger vi för första gången en specifik sektor, juristsektorn, i denna rapport **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
Datainsamlingsperiod: juni 2014 **Kontakt:** info@allbright.se, www.allbright.se, twitter.com/AllBrightSwe



AllBright-rapporten, mars 2014



AllBright-rapporten, februari 2013



AllBright-rapporten, februari, 2012



Kvinnor arbetar, män gör karriär,
november 2014



Lika barn leka bäst, november 2013



Makten i kulisserna, september 2012