

"Få aktiebolag påverkas av mitt kvoteringsförslag"

Könsfördelningen i bolagsstyrelserna har de senaste åren vållat heta känslor i många läger. Engagemanget har dock inte alltid byggt på korrekta uppfattningar om förutsättningarna för den lagstiftning som skall tas fram på området. Dessutom pekas näringslivets kvinnor i allmänhet ut som offer som inte har förutsättningar att fylla en maktposition på grund av egna förtjänster.

Oavsett om en lagstiftning skall införas eller inte är vissa kommentarer och tillrättalägganden på sin plats. I en nyligen publicerad studie från Studieförbundet Näringsliv & samhälle konstaterades att andelen kvinnliga chefer i svenska aktiebolag med fler än en anställd är på nedåtgående. Sammanfattningsvis handlar det om att många större företag har reducerat antalet chefer på den nivå som har ett stort inslag av kvinnor, att många kvinnor befordrats för snabbt de senaste åren med en backlash-effekt som följd samt att kvinnliga chefer frivilligt avsat sig chefskapet sedan det visat sig outhärdligt.

Av intresse är dock att utredaren, Monica Renstig, i en artikel på DN Debatt den 31 maj, som sammanföll med publiceringen, lanserar ytterligare teorier. Där anges, till skillnad från vad som över huvud taget nämnts i den skriftliga studien, att den viktigaste (sic!) orsaken till minskningen av andelen kvinnliga chefer sannolikt är maktthavets och mediernas fokus på börsbolagens styrelser.

Som stöd för resonemanget anförts statistik som visar att börsbolagens företagsledning har fått ett något högre (!) kvinnligt inslag, om än inte i lika snabb takt som styrelserna. I medierna framkom inte att det av undersökningen framgick att en ökning skett med en procentenhet, från 21 till 22 procent, i bolag med fler än 50 anställda. Artikelförfattarna beskriver detta som en mörk bild av utvecklingen men kan inte undgå att nämna att kvinnorna faktiskt sitter på allt tyngre befattningar inom de maktcentra som bolagsledningarna utgör.

Man frågar sig varför denna den viktigaste anledningen till att utvecklingen av andelen kvinnliga chefer avstannat och/eller minskat inte nämns i den publicerade studien – men väl i DN. Samtidigt finns det anledning att stanna upp och fundera över om "styrelseprofessörsklaringen" över huvud taget är rimlig. De kvinnor som har flera tunga styrelseuppdrag i börsbolagen kan uppskattas till färre än 20. Totalt finns cirka 250 kvinnliga styrelseledamöter i börsbolagen, cirka 10 procent av dessa är utländska. Men antalet svenska kvinnor som rent faktiskt "hoppat av" är lovande men ej avslutad operativt karriär för att ägna sig åt styrelseuppdrag måste rimligtvis vara än mindre. Och det är personer ur denna kategori som Renstig – Laurin utpekar som de felande aktörerna.

Många näringslivsföreträdare har framhållit att antalet kvalificerade kvinnor inte är så stort att företagen med bibehållen konkurrenskraft skall kunna ge utrymme för en andel om 40 procent i bolagen.

Att vissa valberedningar trots allt lyckas hitta fram i denna djungel av merendels okvalificerade kvinnor är klart. Ingen hävdar väl att till exempel Axfoods aktieägare har – för att citera en känd svensk företagsledare – offrat kompetens för att nå upp till den helt jämna könsfördelning som råder bland de stämvalda i bolagets styrelse?

Det kan inte nog framhållas att "kvoteringsregler" inte behöver stå i strid med de kvalifikationskrav man skall kunna ställa på styrelseledamöter. Faktum är att en kvote-

Företagen får gott om tid att anpassa sig till den nya lagens krav, skriver regeringens utredare.

Det senaste årets blygsamma ökning av kvinnliga styrelseledamöter i aktiebolagens styrelser visar på behovet av en lagstiftning om kvotering. I mitt förslag till ny lag påverkas dock endast en bråkdel av de svenska aktiebolagen. Det skriver regeringens utredare Catarina af Sandeberg, som presenterar förslaget i dag. Företagen får också gott om tid för att anpassa sig till den nya lagens krav. Totalt behöver företagen rekrytera drygt 1000 kvinnor till sina styrelser om mitt lagförslag genomförs, skriver Catarina af Sandeberg.



Regeringens utredare Catarina af Sandeberg presenterar i dag ett lagförslag om kvotering till aktiebolagens styrelser. Ett fåtal bolag berörs och de lovas gott om tid för att genomföra förändringen. FOTO: NILS PETER NILSSON

ningsbestämmelse redan finns i den svenska aktiebolagslagen, utan att någon framfört motsvarande kritik tidigare.

Minst halva antalet ledamöter skall nämligen vara bosatta inom EES. Detta kan naturligtvis uttryckas som "minst 50 procent av ledamöterna". I praktiken betyder detta att en svensk bolagsstyrelse som utgångspunkt inte kan bestå av enbart amerikanska toppnamn om dessa bor i sitt hemland.

Många som riktar kritik mot en lagstiftning har framhållit att ingen kvinna vill sitta i en styrelse om hon "blir inkvoterad". Ibland anfördes detta argument av personer som själva innehar styrelseposter på annan grund än kompetens, såsom genom arv eller släktskap.

Rekrytering av styrelseledamöter har ju i alla tider skett utifrån andra kriterier än objektiv, rationell bedömd kompetens. Ägande, och möjligen släktskap, är självklara argument för val till styrelseposter, medan andra kvoteringsgrunder eller rekryteringsbaser kan ifrågasättas.

Genuset kvinna är en förhållandevis ny kvoteringsgrund bland en rad sådana. Samtidigt bygger slagorden på en olycklig missuppfattning, som lätt kan klaras upp om man sätter sig in i den uppdragsbeskrivning som ligger till grund för lagstiftningsarbetet. Av denna framgår nämligen med all önskvärd tydlighet att en lagstiftning skall säkerställa att minst en viss andel av vartdera könet skall ingå i styrelsen. Regelverket skall följaktligen säkerställa att även män fyller en viss kvot av styrelsens ledamöter!

Men diskussionen förefaller ha ett eget liv.

Det har blivit en sanning i sig att kvinnor kommer att väljas in i styrelsen mer eller mindre enbart på grund av sin könstillhörighet om en lagstiftning införs. Könstillhörigheten skulle på så sätt signalera inkompetens.

Det börjar under alla omständigheter bli dags att ta död på myten om kvoterade kvinnor med bristande kompetens inom näringslivet.

Fokus i det arbete som bedrivits av mig det senaste året har därför varit inriktat på att en lagstiftning inte får medföra att kvinnor (eller män) utan tillräckliga kvalifikationer i egenkap av "statister" tar plats i styrelserna. Förslaget präglas av en försiktig avgränsningsstrategi. Endast en bråkdel av de svenska aktiebolagen påverkas och ges en generös tid för anpassning till lagkraven.

Argumentet att ett krav på ökad kvinnorepresentation i styrelser skulle ske på bekostnad av kravet på kompetens diskuteras dessutom sällan utifrån det antal kvinnor som den nu aktuella regleringen skulle komma att omfatta.

Den i direktiven för uppdraget angivna grundförutsättningen att de aktiebolagsrättsligt benämnda publika bolagen skall omfattas av ett krav på jämn könsfördelning leder till ett behov av rekrytering av drygt 1000 kvinnor.

En positiv effekt av diskussionen om styrelseledamöternas kön är att fokus i slutändan sätts på samtliga ledamöters kompetens, det vill säga även de manliga ledamöternas. För om manliga ledamöter i slutändan skall ge plats för kvinnliga dito finns givetvis all anledning att tro att det är de med sämre

kvalifikationer bland männen som sällas bort, samtidigt som de kvinnor som ingår i toppskiktet väljs in.

Nej, den som nu eller i framtiden blir tillfrågad om sitt intresse för en styrelsepost i till exempel ett aktiemarknadsbolag har naturligtvis tillräckliga kvalifikationer för att betraktas som en resurs. Det är valberedningarnas uppgift att se till att det förhåller sig så.

Under utredningsarbetet har företrädare för tunga institutionella placerare med flera beklagat sig över att det faktiskt finns styrelseledamöter som visat sig inte hålla måttet men att det av olika skäl bär emot att verka för att personerna ersätts. Detta problem vädras av någon anledning väsentligt mindre ofta än frågan om kvinnlig styrelserepresentation.

Den styrelseledamot eller aktieägare som mot denna bakgrund beklagar att en utveckling sker mot styrelser där endast de mest kvalificerade männen respektive kvinnorna ges utrymme bör följaktligen tänka sig för innan den första stenen kastas.

Samtidigt kan man ha förståelse för att vissa känner att marken rycks undan om de riskerar att bli utrangerade från en styrelse.

Att en jämn könsfördelning uppnås kan följaktligen bidra till att höja nivån i styrelsearbetet, inte minst genom att erfarenhetsbasen och perspektiven i styrelsearbetet breddas.

Tanken är inte ny. Även Förtroendekommissionen framhöll samma effekt. I internationella sammanhang ses det som en viktig faktor för den framtida konkurrenssituationen att kvinnorna på ett seriöst och målinriktat sätt räknas in i de enskilda ländernas rekryteringsbaser.

Ett exempel på detta är att Näringslivets hovedorganisasjon (NHO) i Norge parallellt med sitt motstånd mot den norska lagstiftning som nyligen drivits igenom bedrivit ett konkret och tydligt arbete för att bistå sina medlemsföretag att på frivillig väg ta fram kompetenta kvinnor för styrelseuppdrag och ledningspositioner.

NHO:s handlingskraft synes inte på alla plan delas av systerorganisationen i Sverige, Svenskt Näringsliv, som på ett tidigt stadium av utredningsarbetet lät meddela att man inte ville bidra med deltagande i diskussioner av sakfrågan.

De 55 000 företag som föreningen företräder miste därmed sin möjlighet att påverka utformningen av det lagförslag som nu presenteras. Huruvida projekt som motsvarar NHO:s är aktuella är höljt i dunkel.

Alldeles oavsett det sagda finns det skäl att ifrågasätta om lagregler om könsfördelningen är den bästa vägen att gå.

Det finns anledning att en gång för alla lyfta fram vad som sägs i den uppdragsbeskrivning som ligger till grund för lagstiftningsprojektet, nämligen att lösningar som innebär att bolagen på egen hand åstadkommer en tillfredsställande könsfördelning är att föredra framför ett lagstiftningsalternativ. Jag delar denna uppfattning.

En av premisserna för uppdraget var emellertid att regeringens jämställdhetsmål inte ser ut att uppfyllas inom rimlig tid ytterligare åtgärder därför måste tas. Årets ökning av andelen kvinnliga ledamöter i börsbolagen för blygsam, trots den uppfattningen om att det är viktigt att få till stånd ett jämställt styrelsearbete.

Jag avvaktar därför om det är möjligt att utvärdera eller vilka som eventuellt kan komma att hämnas.