

Dörren stängs för damerna

En och annan kvinna nomineras. Men risken är att en in, en ut kan bli symptomatiskt för valberedningarna. När hotet om lagstadgad kvotering är borta, stänger nätverken dörren för nya talanger, tror Gunilla Bohman, grundare av sajten Styrelsekvinnor.com.

Styrelseproffset Fredrik Lundberg väntas snart få sin äldsta dotter Louise Lindh invald i Hufvudstadens styrelse. I Telia har den finska mönsterkorttillverkaren Aspocomps koncernchef Maija-Liisa Friman nyligen tillkommit i styrelsen. Men samtidigt åkte Eva Liljebloom, professor vid Svenska Handelshögskolan i Helsingfors, ut.

En in, en ut kan bli symptomatiskt för fler än Telias valberedningar i år. Tillströmningen av kvinnor till styrelseposterna kommer, om inte att minska, i alla fall att stagnera. Det tror Gunilla Bohman, som har erfarenhet av styrelsearbete både i Sverige och utomlands. Hon är även en av grundarna av nätverket och sajten Styrelsekvinnor.com.

–Det är oerhört svårt att penetrera de nätverk där valberedningarna rekryterar nya styrelsemedlemmar, säger Gunilla Bohman.

Hon säger att även om hon inte är någon kvoteringsivrare, satte Margareta Winberg fingret på en brinnande fråga när hon för snart fem år sedan började tala om kvotering av kvinnor till bolagsstyrelser.

I somras kom utredaren Catarina af Sandeberg med ett lagförslag; minst 40 procent av styrelseledamöterna i de stora aktiebolagen skulle vara av det underrepresenterade könet. Men den nuvarande regeringen valde att skrota förslaget.

–**Nu har de** stora börsbolagen har gått i stå. När hotet om kvotering är borta har debatten kommit av sig och pressen på valberedningarna minskar, säger Gunilla Bohman.

Hon anser att det faller tillbaka på de slutna nätverken, där nästan inga nya namn släpps in. Valberedningarna vågar inte gå vidare med något annat än de säkra, beprövade korten. Det innebär ett för stort risktagande enligt både män och kvinnor, tror Gunilla Bohman.

–**Även de medelstora** bolagen vill att de som ska nomineras ska ingå i de kända nätverken. På det sättet blir det svårt för bolagen att få in nytt blod i styrelserummen, säger hon.

Jaime Aleite, utredare på JämO, håller med om att det finns en rädsla för att tänka nytt, som leder till att valberedningarna rekryterar efter traditionerna. Dessutom ser han ett mönster i att en misslyckad rekrytering oftare faller tillbaka på den som rekryterat en kvinna, än om det är en man.

–**Kvinnan får ofta** bli symbol för att det inte fungerar när man försöker ta in kvinnor. Men misslyckas en man faller inte samma skugga över alla män, säger Jaime Aleite.

Han säger att för att lyckas med att få in fler kvinnor i styrelserna, behövs en bolagsledning som kräver svar på varför valberedningarna inte lyckas hitta några kvinnor.

Men Gunilla Bohman tror att en del av problemet kommer att lösas sig självt med tiden.

–De bolag som vågar satsa på många nya styrelsemedlemmar kommer att nå större ekonomisk framgång än de som håller tillbaka. När det blir tydligt kommer det att börja hända mer.