



Fram till för några år sedan tyckte Birgitta Johansson-Hedberg, tidigare vd för Föreningssparbanken, att kvotering av kvinnor till näringslivets styrelser var ett ingrepp i ingrepp i hur privata bolag styrs. Men nu har hon helt bytt åsikt och anser att en kvoteringslag skulle vara nyttig för näringslivet. Foto: Yvonne Asell

Toppchefen svängde om kvoteringslag

2008-03-31

Efter 25 år på olika toppjobb i näringslivet, började Birgitta Johansson-Hedberg svänga. Från att ha trott på självreglering är hon nu övertygad om att det behövs en kvoteringslag som tvingar börsbolagen att ta in fler kvinnor i styrelserna.

–Det är väldigt impopulärt, säger Birgitta Johansson-Hedberg.

Frågan gäller vad hennes kollegor i den svenska näringslivseliten tycker om att hon nu förespråkar en kvoteringslag. Det är uppenbart att hon fått en del sura reaktioner även om hon fått mycket positiv respons från framförallt yngre kvinnor. Men det finns en gängse uppfattning i näringslivet att politikerna bör avhålla sig från klåfingriga ingrepp i hur privata bolag styrs. Problemet med få kvinnor i styrelserna löser sig självt när utbildningsexplosionen och de allt bredare kvinnliga nätverken får genomslag, menar många.

PROFIL

Född: 1947.

Bor: Lidingö.

Familj: Make, fyra barn.

Karriär: Tidigare vd för bla Föreningssparbanken.

Uppdrag: Ordförande Umeå Universitet, Vinnova, Vägverket konsult. Styrelseledamot i Fortum, Finansinspektionen och Sveaskog m fl.

Så tyckte även Birgitta Johansson-Hedberg fram tills för några år sedan. Som vd för en av Sveriges största banker – Föreningssparbanken (numera Swedbank) – tog hon aldrig steget ända ut och krävde en kvoteringslag.

–Då var min åsikt att ägarna måste ta sitt ansvar och kvotera in kvinnor. Jag trodde att det skulle räcka med det. Men nu tror jag att lagstiftaren måste ta det här ansvaret, säger hon.

Hon har svårt att ange exakt när hon svängde. När dåvarande jämställdhetsminister Margareta Winberg hotade med en kvoteringslag 1999 fick valberedningarna skrämselflicka och den kvinnliga representationen ökade. Men sedan stannade trenden av och någonstans där bytte Birgitta Johansson-Hedberg åsikt.

–Jag har hela mitt yrkesverksamma liv varit motståndare till kvotering. Främst av det skälet att det är en fråga som ägaren själv ska förfoga över. Men det är alldeles uppenbart att ägarna inte levt upp till sitt ansvar. Det finns en mängd kompetenta, välutbildade kvinnor med erfarenhet. Men de tas inte i anspråk.

Enligt en genomgång av 55 procent av de svenska börsbolagen som kom förra veckan ligger andelen kvinnliga styrelseledamöter på 18,2 procent, en marginell nedgång från förra året. I de stora bolagen är andelen 23,2 procent, en ökning med en procentenhet.

Andelen har stått och stampat på strax över 18 procent de senaste tre åren, vilket gör Birgitta Johansson-Hedberg än mer övertygad om att det faktiskt behövs en kvoteringslag.

–Vi får inte in kvinnor den naturliga vägen. Det bevisar de nya siffrorna, säger hon och pekar på att Norge vid årsskiftet genomförde sista steget av sin kvoteringslag.

Hon tycker fortfarande att lagstiftning är en inskränkning av ägarnas rättigheter. Men andra argument väger nu tyngre.

–Det finns en mängd olika ingrepp i äganderätten. Det är det vi bygger det civiliserade samhället på. Men det är en väldigt viktig fråga att kvinnor har möjlighet att nå positioner med samma makt och inflytande som män. Idag är det ju en kvotering av män.

Men varför ser det då ut som det gör? Birgitta Johansson-Hedberg menar att det är en rad samspelande faktorer. Tunga svenska ägare som Wallenbergfären och Handelsbanksfären har historiskt inte lyft fram kvinnor.

Den svenska industrin dominerades länge av skogs- och verkstadsindustri vilket formade starka manliga nätverk.

Det finns också en åldersaspekt med i leken. Styrelseposter ges ofta till män som lämnat sitt sista operativa uppdrag som vd. De blir ett slags reträttposter för pensionerade direktörer.

Birgitta Johansson-Hedberg tycker visserligen att det är bra med erfarenhet i styrelserna, men samtidigt hämmar den modellen kvinnornas intåg.

–Svenska direktörer pensioneras som regel vid 60 års ålder. Då är de oftast väldigt friska, kompetenta och erfarna. Så det är väldigt hård konkurrens om de positioner som finns. Det är en förklaring till varför det aldrig finns gapande hål som väntar på kvinnorna.

Som SvD Näringsliv tidigare har uppmärksammat är styrelserna och ledningarna i 18 av de största svenska detaljhandelsföretagen till 70 procent befolkade av män. Trots att majoriteten av deras kunder är kvinnor. Det ger upphov till frågan om det inte finns en krass, marknadsmässig sporre att faktiskt öka andelen kvinnor för att få upp lönsamheten. För Birgitta Johansson-Hedberg är det viktigt både som symbolfråga och för att maximera vinsterna.

–Det är främst en fråga om lönsamhet, att all kompetens ska tas tillvara. Men det är också en demokratifråga.

Ett motargument som brukar uppkomma i debatten är var man sätter gränsen. Ska man börja kvotera in människor med invandrabakgrund i styrelserna också? Birgitta Johansson-Hedberg ser lite störd ut över frågan.

–Då ska man alltså ställa dem mot kvinnorna? Det tycker jag är ett väldigt felaktigt sätt att se det. Det är viktigt med en allsidighet. Men vi är alla uppdelade i män och kvinnor.

–Att kvinnor systematiskt hindras från att nå positioner med makt och inflytande, det tycker jag är en helt annan fråga.

OLLE ZACHRISON

olle.zachrison@svd.se