

## Andelen kvinnor i bolagsstyrelser sett ur ett Europaperspektiv.

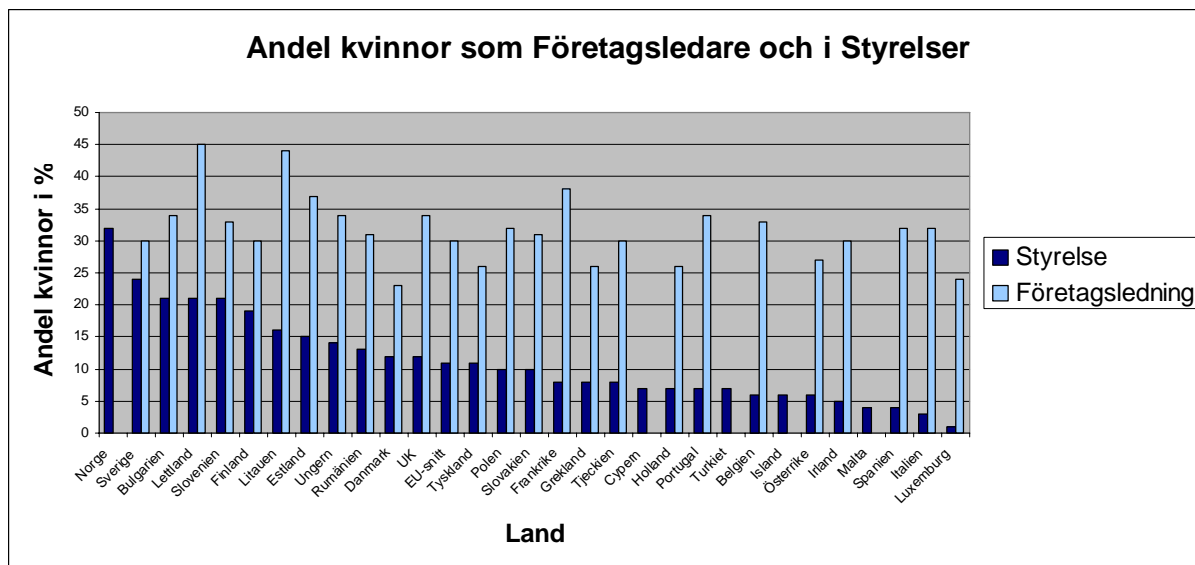
Mellan länderna i Europa råder det stora skillnader på andelen kvinnor som sitter i bolagsstyrelserna. Men gemensamt för dem är att kvinnorna alltid är i klar minoritet.

Vi i Styrelsekvinnor.com har nyligen tagit del av en undersökning som har genomförts på uppdrag av EU-kommissionen avseende kvinnorepresentationen i de 50 största börsbolagen i respektive land i Europa. Snittet ligger på ca 11% kvinnor i bolagsstyrelserna. Norge hamnar inte oväntat i topp med ca 32% och Luxemburg hamnar sist med endast ca 1% kvinnor i bolagsstyrelserna.

Jämför detta med andelen kvinnliga företagsledare som inom EU ligger på hela 30%!

**Tabell:** Jämförelse av andelen kvinnor som företagsledare (2005) samt andelen kvinnor i de 50 största börsbolagens styrelser i respektive land (2006)

Källa: EU-Kommissionen, 2006 publicerat i DIW Berlin 2007. (Fullständiga uppgifter saknas för Norge, Cypern, Island, Malta och Turkiet)



I samtliga länder visar undersökningen entydigt att männen fortfarande är i klar majoritet i styrelserummen. I de flesta fall debatteras åtgärder för att förändra situationen och här har man valt lite olika modeller

**Norge** har ju redan 2004 lagstiftat om kvotering med krav på minst 40% kvinnor i styrelserna. **Spanien** har nu våren 2007 beslutat att införa en liknande kvotering, inte bara i styrelserummet utan för att öka andelen kvinnor i näringslivet totalt. I **Belgien** är det främst Socialdemokraterna som företräder en linje om kvotering men inget konkret förslag finns ännu. I **Schweiz** finns ett lagförslag som man arbetar på, där kravet är att uppnå minst 30% kvinnor i styrelserna.

I **Nederländerna, Ungern, Storbritannien, Frankrike** m fl länder pågår debatter om hur man skall öka andelen kvinnor i styrelserna – inte genom kvotering men genom andra åtgärder.

Modellen med kvotering har många motståndare där huvudargumentet är att man inte skall väljas in på en post pga. av kön utan pga. sin kompetens och erfarenhet. Det finns också en rädsla för att kompetensen urholkas i bolagsstyrelserna om kvotering införs. Många anser dessutom att en kvotering inte gynnar kvinnorna – snaraste tvärtom. Men vad man än tycker om själva metoden, kan vi nog alla vara överens om att debatten i sig skapar uppmärksamhet som förhoppningsvis medför en ökad andel kvinnor i styrelserummet. **Och oavsett vilken modell som förespråkas, har man en strävan efter att få en mer jämlik könsfördelning i styrelserummen runt om i Europa!**

**Har det någon betydelse om man har en mer jämlik fördelning mellan män och kvinnor i styrelserna?** Marknaden i sig består väl till 50/50 av kvinnor och män, eller hur? Styrelsen skall ju tillgodose ägarnas intressen och däri ligger också att bli se till att bolaget utvecklas, och är konkurrenskraftigt. Sett ur det perspektivet borde man ju eftersträva en mångfald som speglar marknaden och som skapar dynamik i styrelserummen. Dynamik får man som bekant inte genom likriktning, men just genom mångfald.

I en rapport framtagen av 3 MBA studenter i Sverige har man undersökt de 48 större svenska bolagen. Hälften av bolagen har över 30 procent kvinnor i styrelsen - den andra hälften har inga alls. I övrigt liknar företagen varandra så mycket som möjligt när det gäller storlek och branscher. Bolagen med kvinnor i styrelsen var enligt rapporten klart mest lönsamma, flera år i rad!

**Många säger att kvinnorna inte vill gå in och ta ansvaret.** Eftersom i genomsnitt 30% av företagsledarna i Europa är kvinnor och dessa tar ett mycket stort ansvar, torde ansvaret inte vara ett skäl att tacka nej till en styrelsepost. Någon brist på kvinnliga kandidater är därför inte orsaken till den låga andelen kvinnor i styrelserummen!

**EU-kommissionens undersökning** visar att 26% av företagsledarna i Tyskland är kvinnor. Samtidigt visar undersökningen att bland Tysklands 200 största bolags styrelser (Aufsichtsrat) är endast 7,8% av ledamöterna kvinnor. Drygt hälften av dessa kvinnor är tillsatta som arbetstagarrepresentanter/fackligt invalda. Bland de 100 största bolagen sitter det 1 kvinna i

”Vorstand” (=Executive Board) – motsvarande siffra för de 200 största bolagen i Tyskland är 11 kvinnor.

**Varför?** Det kanske är så enkelt att vi, oavsett i vilket Europeiskt land vi bor i, har nomineringskommittéer och valberedningar för styrelserna som är som ”gamla tiders herrklubbar” där det är svårt att hitta öppningar för förnyelse – och här har kvinnorna absolut inte tillträde. Det kan självklart vara svårt även för andra män som befinner sig utanför dessa etablerade nätverken att hitta vägen in i styrelserummen.

**För att förnya och utveckla styrelserna** och låta dessa spegla marknaden tydligare, och än bättre tillvarata ägarnas intressen gäller det att ta nya grepp. Det gäller att påvisa att det finns nya, duktiga, erfarna och kompetenta ledamöter utanför de sedan många år etablerade kretsarna. Valberedningarna måste våga gå utanför de traditionella nätverken och söka nya vägar för att hitta dessa ledamöter.

- Våga tänk annorlunda och våga tänk i nya banor!
- Se förnyelse som en konkurrensfördel!
- Om det är svårt att genomföra en förändring direkt i styrelserummen, arbeta med modellen ”Advisory Board”!
- Hitta nya sökvägar för att bredda sökfältet och gå utanför gamla nätverk och ramar. Använd Executive Search eller kontakta t ex externa nätverk med kvinnor som har kompetens och intresse för att ta ansvaret att gå in som styrelseledamot!
- Kom ihåg att utan förändringar så går man bakåt eftersom ju marknaden alltid går framåt...

## INFORMATION OM STYRELSEKVINNOR.COM

*Styrelsekvinnor.com bildades hösten 2006 av 6 kvinnor. Styrelsekvinnor.com har som mål att öka andelen kvinnor i bolagsstyrelserna.*

*Se även [www.styrelsekvinnor.com](http://www.styrelsekvinnor.com)*

*Gunilla Bohman, Styrelsekvinnor.com.*

*E-mail= [gunilla@styrelsekvinnor.com](mailto:gunilla@styrelsekvinnor.com).*

*Telefon +33 627 81 89 41. [www.styrelsekvinnor.com](http://www.styrelsekvinnor.com)*