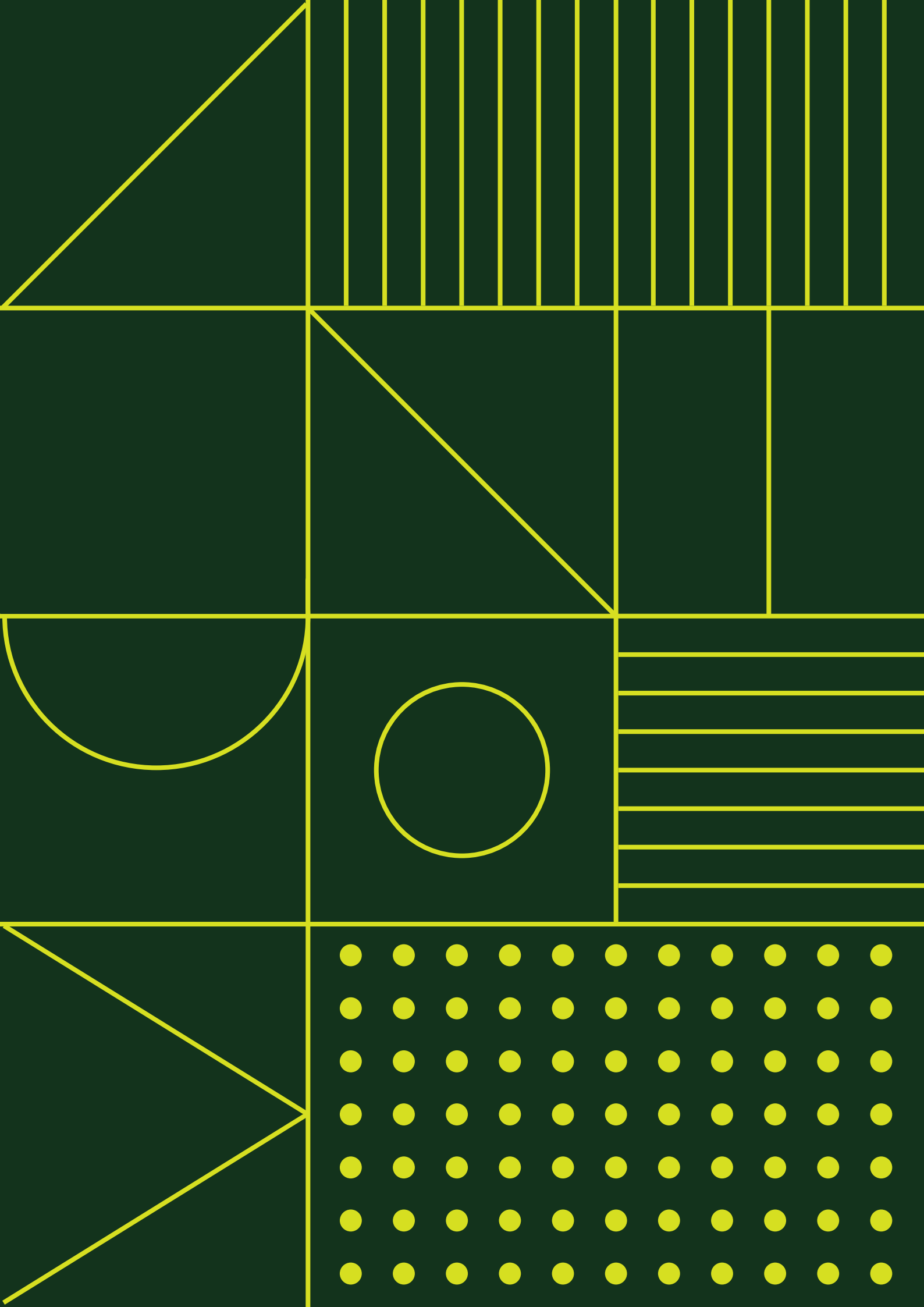


ALLBRIGHTRAPPORTEN
SEPTEMBER 2024

KVINNORNA SPURTAR MOT MÅLET



ALLBRIGHT



HISTORISK MILSTOLPE: JÄMSTÄLLDA – UTAN KVOTERING

Kvinnorna spurtar mot målen på flera fronter. 2024 är året då Sverige når jämställda storbolagsstyrelser. Även ledningsgrupperna når en milstolpe och kvinnoandelen landar precis på 30-procentstrecket. Samtidigt som kvinnor spränger gränser blir det allt tydligare vilka vd:ar som envisas med att upprätthålla ojämställdheten.



Senaste årens Allbrightrapporter har visat på tunga bakslag och ljumma framsteg, men nu ser vi äntligen en uppryckning i såväl styrelser som ledningar och utvecklingen är därmed extra efterlängtd. EU:s direktiv om kvotering innefattar förvisso inte svenska bolag men det verkar trots allt som att direktivet sändt en viktig signal till ägare och valberedningar här på hemmaplan. Sverige visar för resten av världen att jämställa styrelser är möjligt att uppnå utan tvingande lagstiftning. Hotet om kvotering har framförallt riktat sig till stora bolag vilket förklarar att ökningen sker just där. För samtidigt som storbolagen tangerar 40 procent kvinnor hamnar medelstora och små bolag i skymundan och drar ned det totala snittet till 37 procent. Om hela börserna ska komma i mål behöver även dessa bolags valberedningar anamma tillvägagångssätten som lett till storbolagens framgångar.

Att jämställdheten är på uppgång visar sig även i ledningsgrupperna där kvinnoandelen tar två procentuella steg framåt. En ökning med två procentenheter må låta blygsamt men är de facto en ovanligt stor ökning som gör att ledningskvinnorna för första gången spränger 30-procentstrecket.

ANDEL KVINNOR I
STORBOLAGENS STYRELSE

40%

Med kvinnorna kommer också ett ökat fokus på hållbarhetsarbetet. I årets Allbrightrapport finner vi att nära sju av tio hållbarhetschefer är kvinnor. Studier har också visat att fler kvinnor på ledande positioner leder till större åtaganden från bolagen gällande klimat och social hållbarhet. Även här ställer EU krav genom att införa ett nytt hållbarhetsdirektiv som tvingar bolagen till en mer omfattande hållbarhetsrapportering, och vi kan därför förvänta oss en fortsatt ökning av kvinnor med efterfrågad kompetens.

ANDEL KVINNOR I
LEDNINGSGRUPP

30%

Parallellt med alla framsteg får vi inte glömma bort att medan vissa tar sitt ansvar och driver förändring, agerar andra stoppklossar. De största hindren tycks vara vd-männen som erhållit sina poster länge. En vd-man som haft tjänsten sedan 2010, eller längre, har avsevärt färre kvinnor i ledningsgruppen. Det gäller oavsett vd:ns ålder. En tredjedel av bolagen på Allbrights röda skämmlista har vd:ar som ruvat på makten sedan före 2010. Styrelserna för dessa bolag bör akut fråga sig om det är möjligt att lära dessa gamla hundar att sitta – eller om det är dags för vd-byten?

För första gången har vi tagit en närmare titt på privata bolag runt om i landet och rankat länen från bäst till sämst när det gäller representation. Inte oväntat är det svårt att konkurrera med storstadsregionerna om kompetensen men ett län sticker ut: Gotland. Fastän att det är Sveriges minsta län placerar sig Gotland på en hedersam andra plats. En trolig orsak kan vara att Gotland är bland de bästa när det gäller jämställdhet och nyföretagande sedan några år tillbaka, vilket tycks innebära att kvinnor är med redan från starten. Här har majoriteten av länen att lära. Bland bottenlänen finner vi istället Jönköping med endast 25 procent chefskvinnor. Detta trots att 61 procent av de studerande på Jönköpings universitet är kvinnor.

Ytterligare ett växande orosmoln är handfallenheten när det kommer till en av vår tids viktigaste samhällsfrågor. Polariseringen och det ökande antalet anmälningar till Diskrimineringsombudsmannen gällande diskriminering på grund av etnicitet. När Allbright följer upp andelen icke-vita i ledningarna stannar utvecklingen på exakt noll. I våra dialoger med icke-vita svenskar och migranter blir det tydligt att den svenska arbetsmarknaden lämnar en hel del att önska och att många istället söker lyckan i länder som USA och Storbritannien.

Även om andelen kvinnor ökar i ledningsgrupperna och bland styrelserna går det ej att andas ut. För att fler ska klara kompetensförsörjningen och accelerera den gröna omställningen behöver svenska chefer vara betydligt mer framåtutvecklade. Metoderna, verktygen och best practices finns där ute. Använd dem.

RAPPORTEN I KORTHET

30 PROCENT KVINNOR I SVENSKA BÖRSBOLAGS LEDNINGAR, EN ÖKNING MED TVÅ PROCENTENHETER.

20 PROCENT AV LEDNINGSGRUPPS-KVINNORNA SOM ÄR UTBILDADE CIVILEKONOMER ÄR HR-CHEFER. SAMMA SIFFRA FÖR MÄNNEN ÄR EN PROCENT.

ANDELEN VD-KVINNOR SJUNKER TILL **ELVA PROCENT** FRÅN TOLV PROCENT.

ANDELEN KVINNOR I STORBOLAGENS STYRELSER ÖKAR TILL **40 PROCENT**, DEN GRÄNS DÄR REPRESENTATIONEN AV KÖNEN ANSES JÄMSTÄLLD.

FASTIGHETSBRANSCHEN HAR **HÖGST ANDEL KVINNOR** MEN **LÄGST ANDEL ICKE-VITA**.

ANDELEN ICKE-VITA I LEDNINGSGRUPPER STÅR STILLA PÅ **4,5 PROCENT**.

37 PROCENT KVINNOR I STYRELSERNA, EN ÖKNING FRÅN FÖRRA ÅRETS 36 PROCENT

ANTALET GRÖNA BOLAG ÖKAR TILL **93**. ANTALET RÖDA BOLAG **MINSKAR TILL 53**.

ANDELEN KVINNOR SOM ÄR AFFÄRSOMRÅDESCHEFER ÖKAR, MEN KVINNOR I LINJEPOSITION STÅR KVAR PÅ **17 PROCENT**.

NÄRA **SJU AV TIO** HÅLLBARHETSCHEFER I LEDNINGSGRUPPERNA ÄR KVINNOR.
76 PROCENT AV STYRELSELEDAMÖTER MED HÅLLBARHETSKOMPETENS ÄR KVINNOR.

CIVILINGENJÖR ÄR NU DEN VANLIGASTE UTBILDNINGSBAKGRUNDEN FÖR SVENSKA BÖRSVD:AR. TIDIGARE VAR CIVILEKONOM DEN VANLIGASTE UTBILDNINGEN.

ENDAST **EN AV TOLV** POSITIONER I LEDNINGSGRUPPEN UPPNÅR JÄMN KÖNSFÖRDELNING.

INNEHÅLL

3	Historisk milstolpe - jämställda utan kvotering
4	Rapporten i korthet
6	Kvinnorna spränger 30-procentgränsen
7	Storbolagens styrelser når historisk milstolpe
8	Vd-männen agerar stoppklossar
9	Kvinnorna styr mot en hållbar framtid
10	Bolagen blundar för brister inom mångfald
11	Jämlikhetsdata - så kommer ni igång
12	Landets län kan lära av Gotland
13	Fastighet: Bäst på jämställdhet, sämst på mångfald
14	Affärsområdeschefen öppnar för fler vd-kvinnor
15	Glastaket startar direkt efter studierna
16	Civilingenjör nu vanligaste vd-bakgrunden
17	Allbrights siffror över tid
18	Listorna
21	Index

KVINNORNA SPRÄNGER 30-PROCENTGRÄNSEN

Börsbolagen når för första gången 30 procent kvinnor totalt i ledningsgrupperna, en ökning med två procentenheter från 2023 och den högsta ökningen sedan år 2020. Ökningen beror på att fler män än kvinnor slutar i ledningsgrupperna, en tendens som syntes redan under 2023 och som fått ytterligare fart under 2024. En av förklaringarna tycks även vara att det har noterats färre nya bolag på börsen under lågkonjunkturen – nynoteringar som annars tenderar att öka antalet män.

Det är de små- och medelstora bolagen som driver på utvecklingen, med en ökning på två procentenheter vardera. Samtidigt står storbolagen och stampar på en nollprocentig ökning och får se sig förbispungna av de mindre bolagen.

Ökningen av kvinnor sker främst i stabsfunktionerna, medan linjepositionerna som vd, affärsområdeschef och COO stannar på 17 procent kvinnor för det fjärde året i rad. Här är utvecklingen därmed fortsatt exakt noll och könsuppdelningen befästs ännu hårdare hos ledningsgrupperna.

ANDEL KVINNOR I LINJEPOSITION

17%

2024

ANDEL KVINNOR I LEDNINGSGRUPP

STORA BOLAG

28%

MEDELSTORA BOLAG

29%

SMÅ BOLAG

32%

STORBOLAGENS STYRELSER NÅR HISTORISK MILSTOLPE

Åren 2022–2023 stod den totala andelen styrelsekvinnor stilla på 36 procent. Nu börjar nålen röra på sig och för första gången når de svenska börsnoterade storbolagen historiskt höga 40 procent, den gräns där könsfördelningen anses jämställd. Det innebär att Sverige nu har fått bevisat att jämställda styrelser är möjliga utan lagstadgad kvotering.

Att storbolagen äntligen når dit, trots låg andel kvinnor i ledningsgrupperna, kan dock bero på att EU har hotat med nya direktiv om krav på jämn könsfördelning. Direktivet har i första hand varit riktat mot storbolagen, som även har större resurser till rekrytering av styrelsemedlemmar, vilket verkar ha gett effekt.

Även de medelstora bolagen ökar till 37 procent. Det är endast småbolagen som backar och landar på låga 30 procent. Samtidigt ligger andelen styrelseordförande kvar på nio procent kvinnor. Andelen kvinnor som är styrelseordförande sjönk till under tio procent efter år 2020 och har inte återhämtat sig sedan dess.

ANDEL KVINNOR I STYRELSER



ANDEL KVINNOR I STYRELSER



VD-MÄNNEN AGERAR STOPPKLOSSAR

Listan med antalet bolag med jämställda ledningsgrupper har utökats med ytterligare fyra bolag till 93 stycken. En av nytilkomningarna är Swedbank, som blir första storbank att ta plats på gröna listan. Även de nyoterade bolagen Rusta och Viscaria glider rakt in på gröna listan.

De röda bolagen har dessutom blivit färre. 53 bolag saknar nu helt kvinnor i sin ledningsgrupp, en minskning med nio bolag från föregående år.

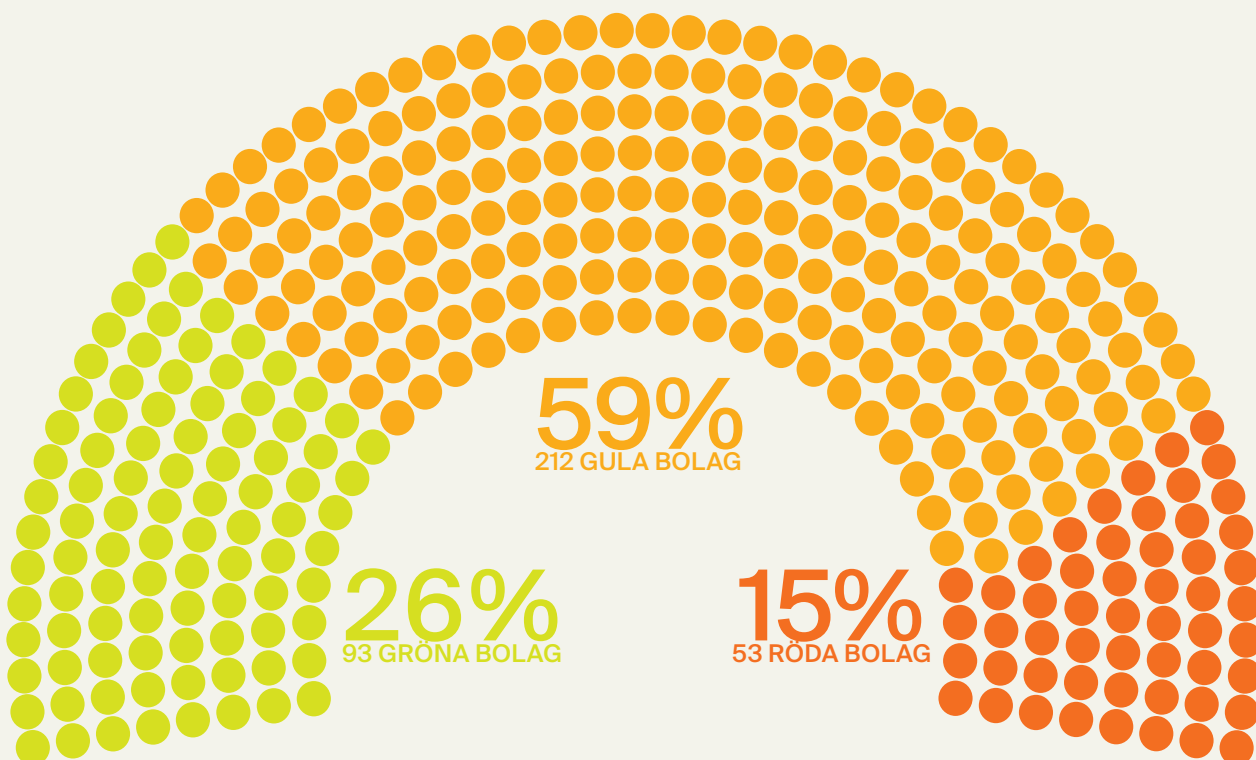
Men det är den gula listan, med bolag som har minst en kvinna i ledningsgruppen utan att ha jämn könsfördelning, som dominerar. För att de 201 mansdominerade gula bolagen ska ta sig över till den gröna sidan behöver dessa börsbolag byta ut totalt 246 män till kvinnor. Samtidigt befinner sig 11 bolag på den gula listan av motsatt anledning – här är det istället över 60 procent kvinnor.

De stora stoppklossarna för bolagen på gula och röda listan är vd-män som har arbetat länge på sina positioner. En man som haft vd-tjänsten sedan år 2010 eller längre har i genomsnitt tio procentenheter färre kvinnor i ledningsgruppen. Detta gäller oavsett vd:ns ålder. En tredjedel av de röda bolagen har vd:ar som suttit sedan 2010 eller längre.

20%

**ANDEL KVINNOR I LEDNINGSGRUPP
I BOLAG MED VD-MÄN SOM SUTTIT
SEDAN 2010 ELLER LÄNGRE.**

ANDEL GRÖNA, GULA OCH RÖDA BOLAG



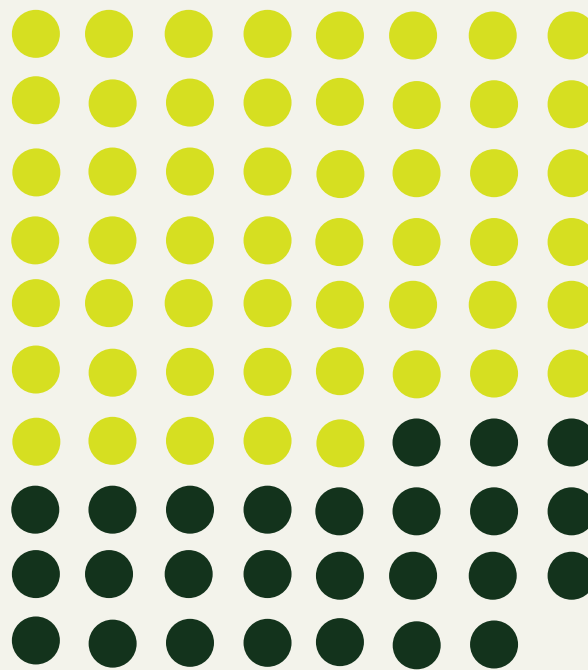
KVINNOR STYR MOT EN HÅLLBAR FRAMTID

Nära sju av tio hållbarhetschefer i ledningsgrupperna är kvinnor. En majoritet av dessa har dubbla positioner, till exempel som HR-chef eller kommunikationschef kombinerat med hållbarhet. Av de få hållbarhetschefer som enbart arbetar med hållbarhet är istället hela nio av tio kvinnor.

Samtidigt har knappt en femtedel av bolagen en styrelseledamot med dokumenterad kompetens inom hållbarhetsfrågor. Stiftelsen Allbrights undersökning visar att det även är styrelsekvinnorna som sitter på den kompetensen: 76 procent av alla ledamöter med erfarenhet inom hållbarhet är kvinnor.

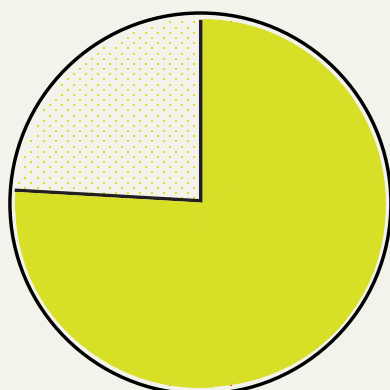
Det här sambandet har identifierats i andra undersökningar. Fler kvinnor i ledande positioner leder till större åtaganden från bolagen för hållbarhet och klimat. Det är dock inte helt klarlagt om det är kvinnorna som gör bolagen mer hållbara eller om bolag med höga klimatåtaganden lockar fler kvinnor.

Att kompetens inom hållbarhet kommer bli alltmer efterfrågat är väntat, bland annat på grund av nya EU-direktiv om hållbarhetsrapportering och ett akut klimatläge. I längden kan det också innebära att bolag måste ta in fler kvinnor till sina styrelser och ledningsgrupper – eftersom det är kvinnorna som tycks ha mest kompetens inom området.



67 PROCENT - 53 AV 79 HÅLLBARHETS CHEFER ÄR KVINNOR

ANDEL AV STYRELSELEDAMÖTER MED DOKUMENTERAD HÅLLBARHETSKOMPETENS SOM ÄR KVINNOR



76%

BOLAGEN BLUNDAR FÖR BRISTER INOM MÅNGFALD

Sverige har återkommande fått kritik för att inte motarbeta diskriminering avseende hudfärg. Genom att manuellt koda samtliga börsbolags styrelser och ledningsgrupper har stiftelsen Allbright nu undersökt andelen icke-vita* på ledande positioner för andra året i rad. Statistiken visar att bolagen inte agerar på kritiken och att det inte finns någon utveckling att tala om.

När Allbright för andra gången kodar andelen icke-vita i ledningsgrupperna stannar utvecklingen på noll. Precis som förra året landar totalen på 4,5 procent. Andelen icke-vita kvinnor har ökat marginellt, med en halv procentenhet. Samtidigt har andelen icke-vita män minskat lika mycket.

Andelen icke-vita i styrelser hamnar i år på tre procent. Dock sitter en tredjedel av de berörda personerna i bolag som har huvudkontoret i andra länder än Sverige.

Trots återkommande kritik och uppmaningar om förändring blundar bolagen för problemet. Det trots att mångfald och kompetensförsörjning är två affärskritiska frågor och kommer fortsätta vara det i framtiden.

För varje år som utvecklingen står stilla går Sverige miste om viktig kompetens. Dessutom behöver bolagen locka hit ännu fler anställda för att kunna klara den gröna omställningen och försörja de växande industrierna i norr. Det kan bli svårt att åstadkomma för ett land som misslyckas med att motverka diskriminering baserat på etnicitet.

ANDEL VITA I LEDNING

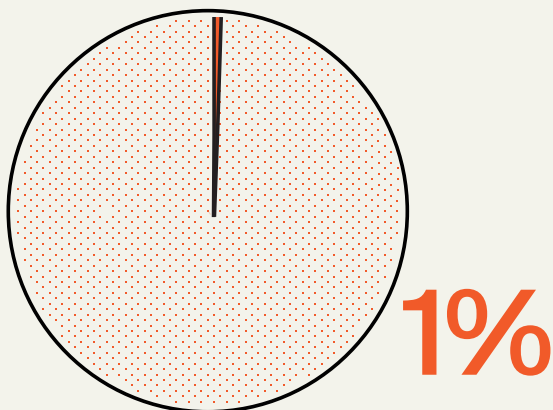
95%

ANDEL VITA I STYRELSE

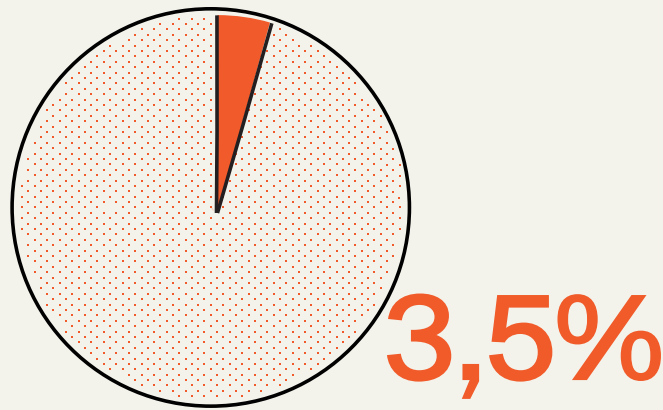
97%

ANDEL ICKE-VITA KVINNOR OCH MÄN I LEDNINGSRUPP

ANDEL ICKE-VITA KVINNOR



ANDEL ICKE-VITA MÄN



*Icke-vit inkluderar i denna kartläggning personer som kan kodas som: svarta, asiater, latinos/latinas samt personer från Mellanöstern (inkl Turkiet) och Nordafrika. Dessa kategorier är utvalda eftersom de representerar en stor grupp i Sverige. Andra studier visar att personer som uppfattas tillhöra dessa kategorier upplever systematisk rasism och diskriminering. Allbright har genomfört en manuell kodning utifrån de bilder som finns på bolagens hemsidor. Kategoriseringen bygger på fysiska skepnader och utseendemarkörer kopplat till hudfärg.

JÄMLIKHETSDATA - SÅ KOMMER NI IGÅNG

Jämlikhetsdata innebär självrapporterad identifiering, ofta baserat på diskrimineringsgrunderna (kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, och ålder). Det innebär att anställda själva kan rapportera sin identitet för att hjälpa bolag att upptäcka strukturella skillnader eller diskriminering. Genom jämlikhetsdata kan vi ta hänsyn till personers överlappande identiteter, ett så kallat intersektionellt perspektiv. Ett intersektionellt perspektiv bidrar till en ökad förståelse kring hur olika typer av ojämlikhet överlappar, samverkar och förstärker varandra. För bolag som menar allvar inte bara med viljan att skapa mångfald, utan även med engagemanget för jämlikhet och inkludering, kan jämlikhetsdata därför vara ett verktyg för att nå dit.

TRE TIPS TILL BOLAG

1. Ställ rätt fråga, få rätt svar

De flesta bolag gör idag ett gediget jobb med enkäter och pulsmätningar, men mäter sällan annan bakgrundsdata än kön och ålder. Med kön och ålder som bakgrundsdata kan man exempelvis synliggöra att kvinnor tjänar mindre än män, men missar eventuellt att icke-vita kvinnor tjänar ännu mindre i jämförelse med vita kvinnor. Det första steget innan jämlikhetsdata börjar användas är därför att ställa sig frågan vad vi faktiskt vet om vårt nuläge idag och om andra metoder kan ge mer utförlig information.

2. Ta in experthjälp

Ytterst viktigt för jämlikhetsdata är att principerna om frivillighet, anonymitet, informerat samtycke samt självidentifikation är uppfyllda. Varje bolag behöver därför ta ställning till om de kan använda jämlikhetsdata som metod utan att tumma på dessa principer. Det rekommenderas att ta hjälp av en extern aktör med erfarenhet av jämlikhetsdata för att säkerställa detta. För globala bolag är det även viktigt att förhålla sig till respektive marknads nationella lagar.

3. Informera före implementering

Både svensk lagstiftning avseende skydd av känsliga personuppgifter och EU:s GDPR samt Europarådets dataskyddskonvention tillåter bruket av jämlikhetsdata. Kravet är att det sker med syftet att främja jämlikhet och motverka diskriminering, och att de som tillfrågas ger sitt samtycke. Det är därför viktigt att en implementering av jämlikhetsdata föregås av en avsiktsförklaring.

I arbetet med jämlikhetsdata är det viktigt att tydliggöra för medarbetare som förväntas självidentifiera sig hur datan kommer att behandlas och i vilket syfte. Öppna upp för medarbetarna att ställa frågor och gör tydligt att det är en insats för att främja inkludering och ännu viktigare – för att motverka diskriminering.

LANDETS LÄN KAN LÄRA AV GOTLAND

När Allbright undersöker andelen chefskvinnor hos de privata bolagen runt om i Sverige tar länen med Sveriges storstadsregioner täten. Det är därmed enkelt att dra slutsatsen att det behövs storstäder för att locka kvinnor till chefspositionerna.

En uppstickare motbevisar dock den tesen: Gotland tar sig upp på en andra plats, trots att det är Sveriges minsta län sett till befolkningsmängd. En bidragande orsak kan vara att Gotland är bland de bästa när det gäller både jämställdhet och nyföretagande sedan några år tillbaka, vilket även innebär att kvinnor är med från starten bland nya företag.

Stora könsskillnader är inte heller ett problem bara för norra eller södra Sverige. I botten ligger nämligen Kalmar län, Västerbottens län och Jönköpings län på 27 procent respektive 25 procent chefskvinnor. Gemensamt för botten trion är att de lokala företagen ofta tillhör mansdominerade industrier, som tillverkningsindustrin och energiindustrin.

Rankningen visar att privata bolag i de flesta länen läcker talang. På Jönköpings universitet är exempelvis 61 procent av de studerande kvinnor, studier som borde leda till högre positioner i näringslivet. Majoriteten av kvinnorna som studerar försvinner istället iväg till de kommunala bolagen eller lämnar länet för gott. Ett mönster som syns i stora delar av Sverige med enbart några få undantag.

ANDEL KVINNOR PÅ CHEFSPOSITION - PER LÄN

LÄN	ANDEL KVINNOR	LÄN	ANDEL KVINNOR
1. STOCKHOLM	38%	12. JÄMTLAND	29%
2. GOTLAND	34%	13. NORRBOTTEN	29%
3. UPPSALA	33%	14. VÄSTERNORRLAND	28%
4. VÄSTRA GÖTALAND	32%	15. DALARNA	28%
5. SKÅNE	32%	16. BLEKINGE	27%
6. SÖDERMANLAND	31%	17. ÖREBRO	27%
7. ÖSTERGÖTLAND	31%	18. VÄRMLAND	27%
8. VÄSTMANLAND	30%	19. KALMAR	27%
9. KRONOBERG	30%	20. VÄSTERBOTTEN	27%
10. GÄVLEBORG	30%	21. JÖNKÖPING	25%
11. HALLAND	29%		

Data: SCB

FASTIGHET: BÄST PÅ JÄMSTÄLLDHET, SÄMST PÅ MÅNGFALD

Fastighetsbranschen ligger kvar på förstaplatsen när det gäller andelen kvinnor. Men hälsovård, som ökar med två procentenheter, fortsätter knappa in.

De senaste åren har både bolag och organisationer som Women In Tech Sweden engagerat sig för att öka andelen kvinnor inom teknik, vilket ser ut att ge resultat. Tech-branschen gör nämligen ett ryck och tar stora kliv framåt, med en ökning på fyra procentenheter och hela tre placeringar uppåt. Energibranschen, som är minst bland branscherna, halkar däremot tillbaka och får i år en bottenplacering.

När det gäller andelen icke-vita i ledningsgruppen hamnar kommunikation, tech och energi på topplaceringarna med respektive tio, sju och sju procent. Här är istället den mest jämställda branschen, fastighetsbranschen, klart sämst i klassen. Där kan under en procent på ledande positioner kodas som icke-vita.

BRANSCHLIGAN		2024	2023
LEDNING: 41% STYRELSE: 35%	FASTIGHET	1	(1)
LEDNING: 36% STYRELSE: 37%	HÄLSOVÅRD	2	(2)
LEDNING: 29% STYRELSE: 38%	FINANS	3	(4)
LEDNING: 29% STYRELSE: 34%	KONSUMENTTJÄNSTER	4	(5)
LEDNING: 29% STYRELSE: 34%	TEKNOLOGI	5	(8)
LEDNING: 26% STYRELSE: 39%	INDUSTRI	6	(9)
LEDNING: 25% STYRELSE: 40%	KONSUMENTVAROR	7	(3)
LEDNING: 23% STYRELSE: 42%	KOMMUNIKATION	8	(7)
LEDNING: 23% STYRELSE: 38%	MATERIAL	9	(10)
LEDNING: 22% STYRELSE: 25%	ENERGI	10	(6)

Kvinnor

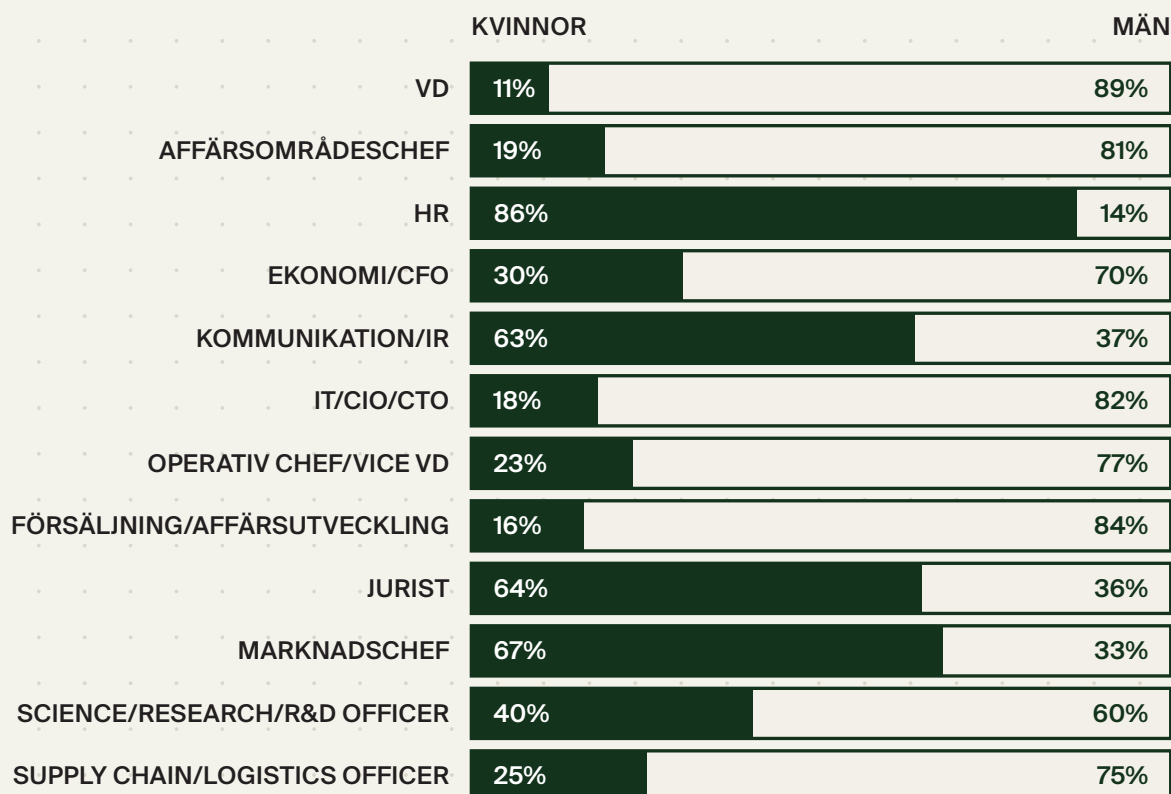
AFFÄRSOMRÅDESCHEFEN ÖPPNAR FÖR FLER VD-KVINNOR

Andelen vd-kvinnor sjunker nu från tolv till elva procent. Bland de stora bolagen har siffran minskat drastiskt. För första gången sedan pandemiåret 2020 hamnar andelen vd-kvinnor bland storbolagen under tio procent och åker hela vägen ned till nio procent.

Vd-rollen är inte den enda som är könsuppdelad. Det är endast befattningen Science/Research/R&D Officer som uppnår en jämn könsfördelning. I övrigt dominerar kvinnor på fyra positioner, medan männen dominerar resterande sju positioner. Jämställdheten ligger därmed långt borta, även om kvinnorna klättrar på åtta av tolv positioner.

Ljusningen bland ledningsgrupperna är att andelen kvinnor ökar på affärsområdeschefspositionen med tre procentenheter, även om det fortsatt ligger på en låg siffra. Den låga siffran beror på ett stort tapp under 2023. Positionen som affärsområdeschef kan ge förtur till vd-rollen, vilket ger hopp om att antalet vd-kvinnor kan börja stiga igen i framtiden. Den vägen har bland andra Caroline Reuterskiöld (vd Berner Industrier), Johanna Rastad (tidigare vd Humana) och Simone Marquies (nybliven vd Axfood) gått.

ANDEL KVINNOR OCH MÄN I LEDNINGSGRUPP

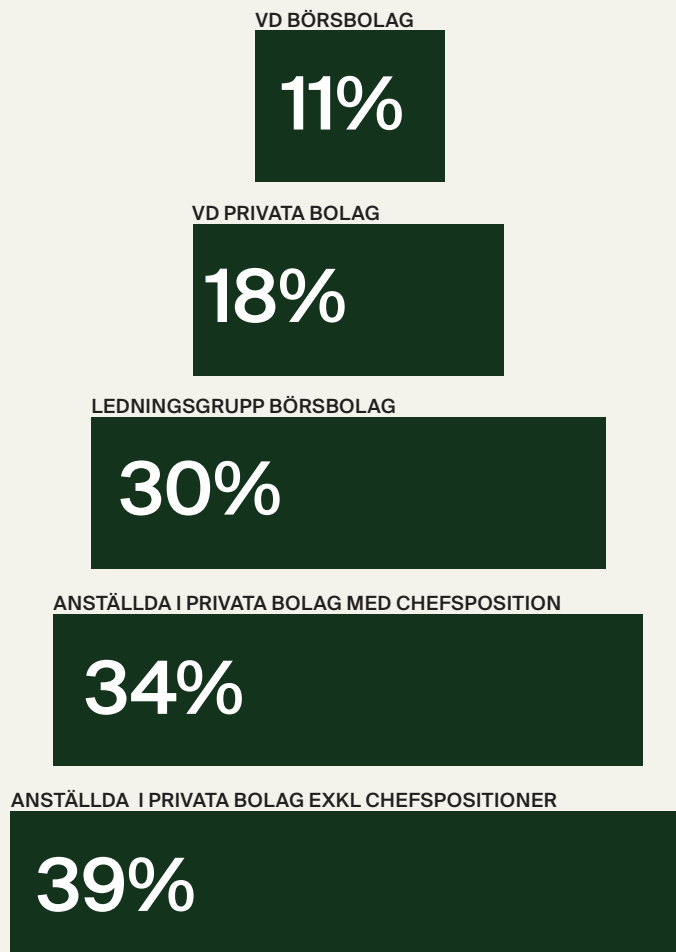


GLASTAKET STARTAR DIREKT EFTER STUDIERNÄ

”Det finns inga kvinnor att anställa” är en fras som ofta dyker upp i diskussioner om könskillnader på ledande positioner. Därför valde Allbright att undersöka vart kvinnorna försvinner och varför de så sällan tar sig hela vägen till vd-positionen. Redan i det första steget efter studierna försvinner kvinnorna till andra områden än det privata näringslivet. Endast 39 procent av de som inte har en chefsposition i det privata näringslivet är kvinnor, trots att de utgör majoriteten av studerande på universitets- och högskolenivå.

Glastaket finns därmed redan med från start. Därefter fortsätter andelen kvinnor att sjunka hela vägen upp till vd-positionen när kvinnorna slår i taket i glasvåning efter glasvåning. För att det ska vara lika många vd-kvinnor som män behöver hela 132 fler kvinnor få chansen att ta sig hela vägen till toppen av börsbolagen. Problemet tycks vara att unga kvinnors talanger, ambitioner och drivkraft inte tillvaratas. Redan under studierna borde näringslivet öppna upp för att fler ska kunna närma sig en karriär bland bolagen. Först då kan vi lämna glastaket bakom oss.

ANDEL KVINNOR PÅ OLIKA NIVÅER I NÄRINGSLIVET



Datan som rör samtliga privata bolag: SCB. Datan som rör börsbolagen: Allbright

CIVILINGENJÖR NU VANLIGASTE VD-BAKGRUNDEN

För några år sedan var civilekonomprogrammet vägen för den som ville nå toppen i näringslivet. Idag ser kraven annorlunda ut. Den vanligaste utbildningen bland vd:arna på svenska börsen är nu till civilingenjör, en utveckling som möjligen sker på grund av att svenska bolag fokuserar alltmer på tech och IT.

En effekt av det är att kvinnorna, som utgör mellan 25–30 procent av de som utbildas till civilingenjör, till större del stängs ute från toppositionen som vd. På civilekonomprogrammet är jämförelsevis 51 procent kvinnor. Dock ger en utbildning till civilekonom också förtur till ledningsgrupperna, enligt Allbrights siffror, vilket betyder att resterande positioner borde kunna ha en jämnare könsfördelning än nuläget om utbildningsval vägde tyngre än kön.

Men så ser inte verkligheten ut. Av börsens kvinnor som är utbildade civilekonomer arbetar exempelvis 20 procent som HR-chef, medan samma siffra för männen är en procent. Att kvinnor och män väljer olika utbildningar räcker därmed inte som förklaring till könsskillnaderna i ledningsgrupperna. Glappen mellan könen ser istället ut att öka efter examen.

20%

AV BÖRSENS CIVILEKONOM-
KVINNOR ÄR HR-CHEFER

1%

AV BÖRSENS CIVILEKONOM-MÄN
ÄR HR-CHEFER

DE 5 VANLIGASTE SKOLORNA FÖR BÖRSBOLAGENS LEDNINGSGRUPPER

KVINNOR

1. STOCKHOLMS UNIVERSITET
2. LUNDS UNIVERSITET
3. UPPSALA UNIVERSITET
4. HANDELSHÖGSKOLAN I STOCKHOLM
5. KUNGLIGA TEKNISKA HÖGSKOLAN

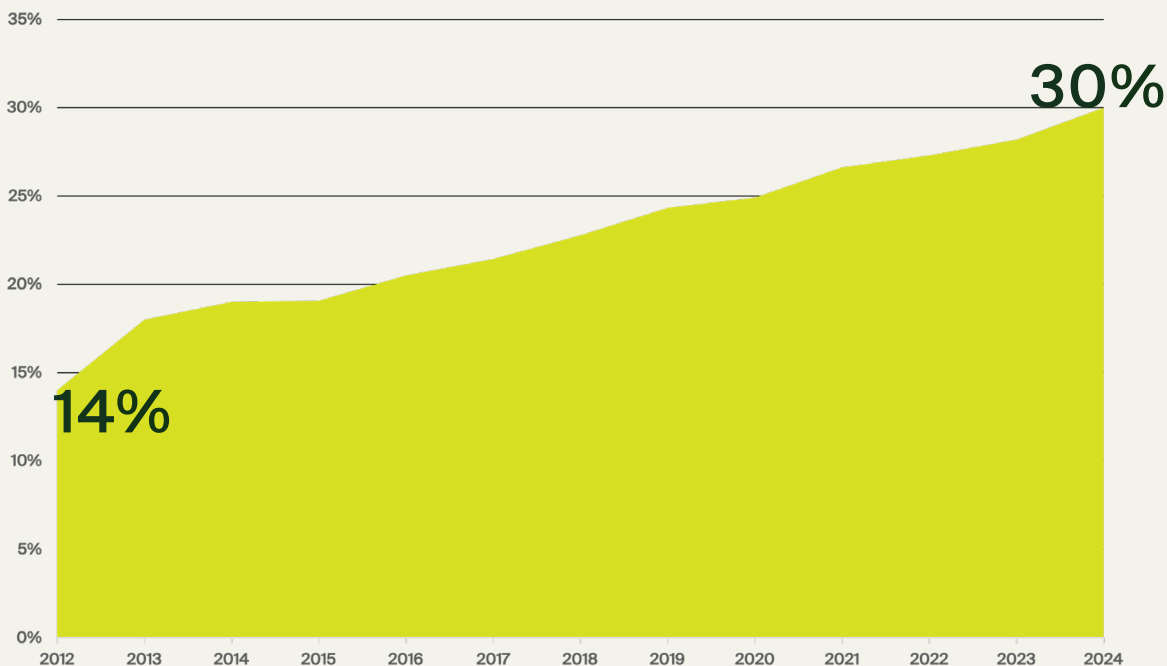
MÄN

1. KUNGLIGA TEKNISKA HÖGSKOLAN
2. LUNDS UNIVERSITET
3. HANDELSHÖGSKOLAN I STOCKHOLM
4. STOCKHOLMS UNIVERSITET
5. UPPSALA UNIVERSITET

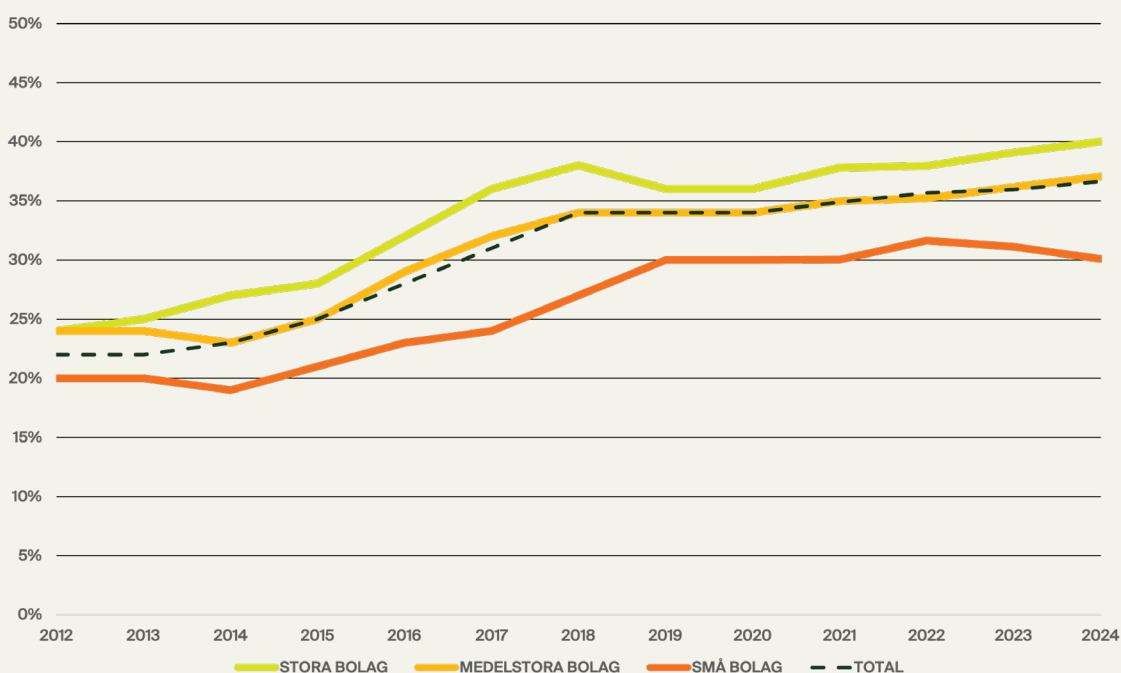
ALLBRIGHTS SIFFROR ÖVER TID

Sedan 2012 har Allbright samlat in data och statistik kring hur jämställdheten ser ut på ledande positioner i svenskt näringsliv. På vår hemsida kan du följa utvecklingen år för år och se interaktiv statistik på hur andelen kvinnor har ökat i ledningsgrupper, styrelser, på vd-positionen och i övriga chefsroller. <https://www.allbright.se/allbright-statistik>

ANDEL KVINNOR I LEDNINGSGRUPP 2012-2024



ANDEL KVINNOR I STYRELSE 2012-2024



LISTORNA

BOLAGEN PÅ SAMTLIGA LISTOR RANKAS UTEFTER NÄRHET
TILL EN 50/50 FÖRDELNING ENLIGT PRIORITETSORDNING:

1. ANDEL KVINNOR I LEDNINGSGRUPPEN

2. ANDEL KVINNOR I LINJEPOSITION I LEDNINGSGRUPPEN

3. ANDEL KVINNOR I STYRELSEN

		GRÖNA LISTAN 2024		(●=BOLAG MED MAX 2 I LEDNINGEN)	
1	Coor Service Management	32	Stendörren Fastigheter	63	Kinnevik
2	Swedbank	33	PION Group	64	Hennes & Mauritz
3	Vicore Pharma Holding	34	Platzer Fastigheter Holding	65	Oncopeptides
4	Fabege	35	Norion Bank	66	SWECO
5	Diös Fastigheter	36	Catena	67	Dedicare
6	Wihlborgs Fastigheter	37	Atrium Ljungberg	68	Investor
7	NCC	38	Nivika Fastigheter	69	Bonava
8	BICO Group	39	Trianon	70	Munters Group
9	Probi	40	Qliro	71	Transtema Group
10	Eastnine●	41	AddLife●	72	Volvo Car
10	Industrivärden	41	Ortivus	73	Eolus Vind
12	Synsam	43	Creades●	74	AstraZeneca
13	Sinch	44	NOTE	75	I.A.R Systems Group
14	Viscaria	45	Öresund●	76	John Mattson Fastighetsföret.
15	Brinova Fastigheter●	45	XANO Industri●	77	Episurf
16	Projektengagemang Sweden	47	Mildef Group	78	Profilgruppen
16	Ework Group	48	Moberg Pharma	79	Ependion AB
18	Arla Plast	48	Duroc●	79	Abliva
19	Midsona	50	Xspray Pharma	81	MedCap
19	Mycronic	51	Besqab	82	Tele2
21	BioGaia	52	Tobii	83	Sandvik
22	Nelly Group	53	Getinge	84	Bilia
22	Xvivo Perfusion	54	Knowit	85	Alligator Bioscience
24	SECTRA	54	Profoto Holding	85	HAKI Safety
25	Axfood	56	Eltel	87	Lime Technologies
26	Fingerprint Cards	57	BioArctic	88	Medivir
27	Wallenstam	58	Arjo	89	Vivesto
28	Cint Group	59	Rusta	90	Fast. Balder
29	Humana	60	Clas Ohlson	90	Saniona
30	Xbrane Biopharma	61	Rejlers	92	Acrinova
31	Ambea	62	Vitec Software Group	92	Malmbergs Elektriska

BOLAG PÅ GRÖNA LISTAN: 93/358 BOLAG

GRÖNA BOLAG AVSER DE BOLAG SOM UPPNÅR JÄMN KÖNSFÖRDELNING I LEDNINGEN (40/60)

		GULA LISTAN 2024		(◆=BOLAG MED ÖVER 60% KVINNOR)	
94	Fagerhult	109	Hexatronic Group	124	AcadeMedia
95	Calliditas Therapeutics	110	Skanska	124	RVRC Holding
95	Bulten◆	111	Nordnet	126	Egetis Therapeutics
95	Solid Försäkringsaktiebolag	112	JM	126	Nordea Bank Abp
98	Sedana Medical	113	Camurus	126	Ascelia Pharma◆
98	NGS Group◆	114	AFRY	129	Dometic Group
100	BioInvent International	115	SSAB	130	SEB
101	Hufvudstaden	116	Nyfosa◆	131	Studsvik
102	Avanza Bank◆	117	BTS Group	132	Logistea
103	Stillfront Group	118	Pierce Group	133	Samhällsbyggnadsbo. i Norden
104	Tobii Dynavox	119	Active Biotech	134	Enea
105	SkiStar	120	Vitrolife	135	Cibus Nordic Real Estate
106	Wise Group	121	Genova Property Group	136	C-RAD
107	Rottneros	122	Corem Property Group	137	Proact IT Group
108	Sv. Handelsbanken	123	HEBA◆	138	Castellum

139	VEF	197	Boule Diagnostics	255	Intrum
140	Instalco	197	Catella	256	Infant Bacterial Therapeutics
141	Sdiptech	197	Image Systems	257	Lundin Gold
142	NCAB Group	197	Railcare Group	258	Betsson
143	Lifco	201	BONESUPPORT HOLDING	258	Ratos
143	Swedish Logistic Property	201	Net Insight	260	Starbreeze
143	VBG GROUP	201	Nobia	261	Gränges
143	VNV Global	204	Alfa Laval	262	Fastighetsbolaget Emilshus
147	Hemnet Group◆	204	Billerud	262	Hansa Biopharma
147	Prevas◆	204	Micro Systemation	262	Ovzon
147	SAS	207	ABB Ltd	265	Biotage
150	Actic Group	208	KlaraBo Sverige	266	Africa Oil
150	Sagax	209	Nilörngruppen	266	Sleep Cycle
152	Immunovia	210	Eniro Group	268	SynAct Pharma
153	Essity	210	RaySearch Laboratories	269	Epiroc
154	EQT	210	Sivers Semiconductors	270	SKF
155	Karnov Group	213	Kindred Group	271	IRLAB Therapeutics
156	Pandox	214	Catena Media	272	Loomis
157	Alimak Group	214	Maha Energy	273	Elon
158	AQ Group	214	Tethys Oil	274	Systemair
158	Electrolux	214	TradeDoubler	275	Sampo Oyj SDB
160	Stora Enso	218	Ericsson	276	Duni
161	Atlas Copco	219	SAAB	277	Elanders
162	Alleima	220	Securitas	277	Medicover
162	ITAB Shop Concept	221	Nordic Paper Holding	279	Björn Borg
164	K2A Knaust & Andersson	222	Scandic Hotels Group	279	CTT Systems
165	Dustin Group◆	223	Senzime	281	Arctic Paper
166	Lammhults Design Group	224	Fortnox	282	Concentric
167	Cantargia	225	Svedbergs	282	Elekta
168	mySafety Group AB	226	Moment Group	282	Nolato
169	Attendo	227	Mekonomen	285	Addtech
169	Trelleborg	228	Embracer Group	285	CTEK
171	Addnode Group	229	Telia Company	285	Ferronordic
172	Byggmax Group	230	ASSA ABLOY	288	Cavotec
173	Hoist Finance	231	Viaplay Group	289	International Petroleum Corp.
174	Boozt	232	Byggfakta Group Nordic HoldCo	290	AAK
175	Inwido	233	Mips	291	Lindab International
176	Volvo	234	Holmen	292	Fastpartner
177	B3 Consulting Group	235	Bactiguard Holding	293	HMS Networks
178	PowerCell Sweden	235	NOVOTEK	294	Truecaller
179	Christian Berner Tech Trade	235	Orrön Energy	295	Bufab
180	SCA	235	Precise Biometrics	296	TietoEVRY Oyj
181	engcon	239	Boliden	297	Beijer Ref
182	Q-Linea	240	Beijer Alma	297	Indutrade
183	DORO	240	Concejo	299	Cloetta
184	Annehem Fastigheter◆	240	Evolution	300	Bravida Holding
185	Balco Group	240	Formpipe Software	301	Alligo
186	Modern Times Group	240	G5 Entertainment	301	Nederman Holding
187	Arion Banki	240	Garö	303	Autoliv SDB
188	Nanologica◆	240	Wästbygg Gruppen	304	Scandi Standard
189	Latour	247	Arise	305	Hexagon
190	Husqvarna	247	Mendus		
191	OX2	249	Thule Group		
192	Softronic	250	Orexo		
193	Peab	251	Resurs Holding		
194	Swedish Orphan Biovitrum	252	Netel Holding		
195	Storskogen Group	253	TRATON		
196	Electrolux Professional	254	K-Fast Holding		

BOLAG PÅ GULA LISTAN: 212/358 BOLAG

GULA BOLAG MED MÄN OCH KVINNOR I LEDNINGEN
SOM INTE UPPNÅR JÄMN KÖNSFÖRDELNING (40/60)

306	Mangold	353	Strax
307	BHG Group	353	Traction●
307	Bure Equity●		
307	Fasadgruppen Group		
307	HANZA		
307	INVISIO		
307	Linc●		
307	New Wave		
314	Millicom Int. Cellular SDB		
315	Better Collective		
315	HEXPOL		
315	NIBE Industrier		
315	Troax Group		
315	Volati		
320	CellaVision		
320	Karolinska Development		
320	Momentum Group●		
320	NAXS●		
320	Nordic Waterproofing Holding		
320	Stockwik Förvaltning●		
320	Wall to Wall Group		
327	Lundin Mining Corporation		
328	Bergman & Beving		
328	Fastator●		
328	Green Landscaping Group		
328	Infrea		
328	KABE Group		
328	Lagercrantz Group		
328	Lundbergföretagen		
328	Nordisk Bergteknik		
328	Norva24 Group		
328	NP3 Fastigheter		
328	Pricer		
328	Sensys Gatso Group		
328	Svolder●		
328	Vestum		
342	Lucara Diamond Corp		
343	BE Group		
343	FM Mattsson Mora Group●		
343	Gaming Innovation Group		
343	Isofol Medical		
343	Seafire●		
348	CoinShares International		
348	Fenix Outdoor International		
348	SinterCast		
348	TF Bank		
352	OEM International		
353	Anoto Group●		
353	Bong		
353	Havsfrun Investment●		
353	Oscar Properties Holding●		

BOLAG PÅ RÖDA LISTAN: 53/358 BOLAG

RÖDA BOLAG SAKNAR HELT KVINNOR I LEDNINGEN

INDEX

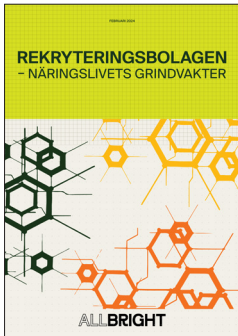
BOLAG	RANKING							
	2024	2023						
AAK	290	279	Bravida Holding	300	298	Fagerhult	94	210
ABB Ltd	207	215	Brinova Fastigheter	15	12	Fasadgruppen Group	307	294
Abliva	79	79	BTS Group	117	116	Fast. Balder	90	86
AcadeMedia	124	35	Bufab	295	263	Fastator	328	323
Acrinova	92	89	Bulten	95	61	Fastighetsbolaget Emilshus	262	241
Actic Group	150	220	Bure Equity	307	300	Fastpartner	292	280
Active Biotech	119	118	Byggfakta Group Nordic	232	292	Fenix Outdoor International	348	351
AddLife	41	226	Byggmax Group	172	244	Ferronordic	287	285
Addnode Group	171	161	C-RAD	136	264	Fingerprint Cards	26	355
Addtech	284	272	Calliditas Therapeutics	95	159	FM Mattsson Mora Group	343	342
Africa Oil	266	75	Camurus	113	120	Formpipe Software	240	254
AFRY	114	45	Cantargia	167	158	Fortnox	224	183
Alfa Laval	204	216	Castellum	138	46	G5 Entertainment	240	323
Alimak Group	157	133	Catella	197	196	Gaming Innovation Group	343	211
Alleima	162	111	Catena	36	71	Garo	240	238
Alligator Bioscience	85	8	Catena Media	214	200	Genova Property Group	121	119
Alligo	300	295	Cavotec	288	275	Getinge	53	69
Ambea	31	52	CellaVision	320	312	Gränges	261	253
Annehem Fastigheter	184	11	Christian Berner Tech Trade	179	106	Green Landscaping Group	328	312
Anoto Group	353	355	Cibus Nordic Real Estate	135	132	HAKI Safety	85	195
AQ Group	158	152	Cint Group	28	21	Hansa Biopharma	262	234
Arctic Paper	281	312	Clas Ohlson	60	53	HANZA	307	312
Arion Banki	187	127	Cloetta	299	221	Havsfrun Investment	353	355
Arise	247	342	CoinShares International	348	260	HEBA	123	113
Arjo	58	68	Concejo	240	258	Hemnet Group	147	98
Arla Plast	18	82	Concentric	281	266	Hennes & Mauritz	64	6
Ascelia Pharma	126	156	Coor Service Management	1	170	Hexagon	305	299
ASSA ABLOY	230	224	Corem Property Group	122	18	Hexatronic Group	109	143
AstraZeneca	74	107	Creades	43	28	HEXPOL	315	307
Atlas Copco	161	142	CTEK	284	185	HMS Networks	293	300
Atrium Ljungberg	37	15	CTT Systems	279	272	Hoist Finance	173	351
Attendo	169	7	Dedicare	67	40	Holmen	234	245
Autoliv SDB	303	350	Diös Fastigheter	5	55	Hufvudstaden	101	96
Avanza Bank Holding	102	34	Dometic Group	129	78	Humana	29	32
Axfood	25	30	DORO	183	150	Husqvarna	190	184
B3 Consulting Group	177	93	Duni	276	285	I.A.R Systems Group	75	169
Bactiguard Holding	235	167	Duroc	48	65	Image Systems	197	51
Balco Group	185	177	Dustin Group	165	16	Immunovia	152	148
BE Group	343	342	Eastnine	10	1	Industrivärden	10	9
Beijer Alma	240	234	Egetis Therapeutics	126	181	Indutrade	298	277
Beijer Ref	296	291	Elanders	277	306	Infant Bacterial Therapeutics	256	231
Bergman & Beving	328	323	Electrolux	158	223	Infrea	328	117
Besqab	51	92	Electrolux Professional	196	191	Instalco	140	137
Betsson	258	250	Elekta	281	300	International Petroleum Corp.	289	262
Better Collective	315	323	Elon	273	209	Intrum	255	149
BHG Group	307	254	Eltel	56	134	Investor	68	73
BICO Group	8	252	Embracer Group	228	180	INVISIO	307	300
Billia	84	135	Enea	134	100	Inwido	175	164
Billerud	204	234	engcon	181	280	IRLAB Therapeutics	271	174
BioArctic	57	20	Eniro Group	210	241	Isofol Medical	343	337
BioGaia	21	21	Eolus Vind	73	102	ITAB Shop Concept	162	154
BioInvent International	100	157	Ependion AB	79	179	JM	112	108
Biotage	265	145	Epiroc	269	208	John Mattson Fastighetsföret.	76	128
Björn Borg	279	212	Episurf	77	162	K-Fast Holding	254	293
Boliden	239	230	EQT	154	130	K2A Knaust & Andersson	164	155
Bonava	69	70	Ericsson	218	207	KABE Group	328	336
BONESUPPORT HOLDING	201	138	Essity	153	168	Karnov Group	155	121
Bong	353	355	Evolution	240	130	Karolinska Development	320	47
Boozt	174	163	Ework Group	16	76	Kindred Group	213	217
Boule Diagnostics	197	285	Fabege	4	2	Kinnevik	63	37

INDEX

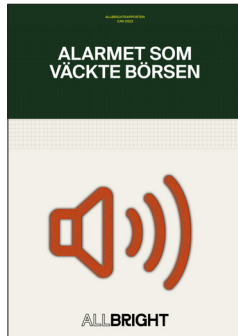
KlaraBo Sverige	208	203	OEM International	352	354	Starbreeze	260	138
Knowit	54	33	Oncopeptides	65	61	Stendörren Fastigheter	32	97
Lagercrantz Group	328	323	Öresund	45	61	Stillfront Group	103	39
Lammhults Design Group	166	189	Orexo	250	247	Stockwik Förvaltning	320	84
Latour	189	321	Orrön Energy	235	241	Stora Enso	160	29
Lifco	143	143	Ortivus	41	42	Storskogen Group	195	280
Lime Technologies	87	50	Oscar Properties Holding	353	342	Strax	353	342
Linc	307	300	Ovzon	262	289	Studsvik	131	248
Lindab International	291	278	OX2	191	160	Sv. Handelsbanken	108	90
Logistea	132	129	Pandox	156	151	Svedbergs	225	323
Loomis	272	266	Peab	193	187	Svolder	328	323
Lucara Diamond Corp	342	23	Pierce Group	118	342	SWECO	66	38
Lundbergföretagen	328	323	PION Group	33	59	Swedbank	2	136
Lundin Gold	257	229	Platzer Fastigheter Holding	34	74	Swedish Logistic Property	143	307
Lundin Mining Corporation	327	284	PowerCell Sweden	178	NY	Swedish Orphan Biovitrum	194	266
Maha Energy	214	206	Precise Biometrics	235	83	SynAct Pharma	268	323
Malmbergs Elektriska	92	86	Prevas	147	114	Synsam	12	81
Mangold	306	337	Pricer	328	276	Systemair	274	312
MedCap	81	193	Proact IT Group	137	246	Tele2	82	49
Medicover	277	271	Probi	9	3	Telia Company	229	182
Medivir	88	86	Profilgruppen	78	239	Tethys Oil	214	204
Mekonomen	227	125	Profoto Holding	54	27	TF Bank	348	351
Mendus	247	234	Projektengagemang Sweden	16	14	Thule Group	249	266
Micro Systemation	204	186	Q-Linea	182	171	TietoEVRY Oyj	296	290
Midsona	19	17	Qliro	40	204	Tobii	52	12
Mildef Group	47	213	Railcare Group	197	196	Tobii Dynavox	104	99
Millicom Int. Cellular SDB	314	274	Ratos	258	254	Traction	353	355
Mips	233	226	RaySearch Laboratories	210	297	TradeDoubler	214	355
Moberg Pharma	48	65	Reijlers	61	72	Transtema Group	71	164
Modern Times Group	186	176	Resurs Holding	251	110	TRATON	253	249
Moment Group	226	153	Rottneros	107	196	Trelleborg	169	266
Momentum Group	320	312	Rusta	59	NY	Trianon	39	124
Munters Group	70	41	RVRC Holding	124	123	Troax Group	315	323
Mycronic	19	95	SAAB	219	218	Truecaller	294	285
mySafety Group AB	168	355	Sagax	150	259	VBG GROUP	143	145
Nanologica	188	3	Samhällsbyggnadsbolaget	133	58	VEF	139	193
NAXS	320	312	Sampo Oyj SDB	275	261	Vestum	328	323
NCAB Group	142	111	Sandvik	83	53	Viaplay Group	231	44
NCC	7	30	Saniona	90	84	Vicore Pharma Holding	3	77
Nederman Holding	302	295	SAS	147	101	Viscaria	14	NY
Nelly Group	22	10	SCA	180	190	Vitec Software Group	62	91
Net Insight	201	280	Scandi Standard	304	171	Vitrolife	120	188
Netel Holding	252	307	Scandic Hotels Group	222	214	Vivesto	89	239
New Wave	307	321	Sdiptech	141	251	VNV Global	143	196
NGS Group	98	115	Seafire	343	NY	Volati	315	307
NIBE Industrier	315	307	SEB	130	126	Volvo	176	166
Nilörngruppen	209	337	SECTRA	24	57	Volvo Car	72	42
Nivika Fastigheter	38	23	Securitas	220	219	Wall to Wall Group	320	NY
Nobia	201	200	Sedana Medical	98	138	Wallenstam	27	47
Nolato	284	265	Sensys Gatso Group	328	323	Wästbygg Gruppen	240	173
Nordea Bank Abp	126	121	Senzime	223	26	Wihlborgs Fastigheter	6	5
Nordic Paper Holding	221	174	Sinch	13	192	Wise Group	106	200
Nordic Waterproofing Holding	320	312	SinterCast	348	342	XANO Industri	45	61
Nordisk Bergteknik	328	342	Sivers Semiconductors	210	300	Xbrane Biopharma	30	23
Nordnet	111	222	Skanska	110	104	Xspray Pharma	50	60
Norion Bank	35	105	SKF	270	257	Xvivo Perfusion	22	55
Norva24 Group	328	337	SkiStar	105	102			
NOTE	44	65	Sleep Cycle	266	231			
NOVOTEK	235	231	Softronic	192	224			
NP3 Fastigheter	328	312	Solid Försäkringsaktiebolag	95	94			
Nyfosa	116	18	SSAB	115	109			

TIDIGARE RAPPORTER

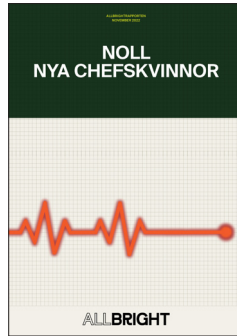
FEBRUARI 2024



JUNI 2023



NOVEMBER 2022



MAJ 2022



NOVEMBER 2021



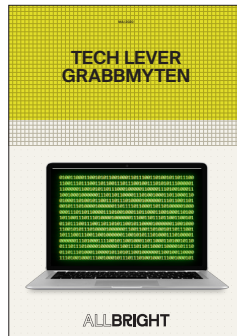
MARS 2021



OKTOBER 2020



MAJ 2020



OKTOBER 2019



APRIL 2019



OKTOBER 2018



MARS 2018



SEPTEMBER 2017



MARS 2017



MARS 2016



SEPTEMBER 2015



MARS 2015



NOVEMBER 2014



MARS 2014



NOVEMBER 2013



FEBRUARI 2013



SEPTEMBER 2012



FEBRUARI 2012



VI SOM ARBETAT MED RAPPORTEN

Allbright: Tove Dahlgren, Julia Hellgren, Amanda Lundeteg, Jesper Lundquist och Sofie Mattsson .
Volontärer: Mimmi Alladin, Cissy Avrin, Max Berggren, Johan Bäckman Berg, Louise Ceverin,
Eva Nilsson, Ayan Osman och Robin Özer.
Engelsk översättning: Julia Hellgren och Robin Özer.

Data insamlad under perioden mars-maj 2024.
Datan rörande styrelser har uppdaterats sedan årsstämorna, i augusti 2024.
