

DAGS ATT ÖPPNA DÖRRARNA TILL DE HÖGSTA CHEFSNIVÅERNA

LEDARNAS JÄMSTÄLLDHETSBAROMETER 2015





Innehåll

| | |
|--|----|
| Fler pappamånader ökar andelen kvinnor på chefspositioner? | 3 |
| Kvinna och chef – så ser det ut | 4 |
| Länens jämställdhetsliga | 6 |
| Stora skillnader mellan branscher | 8 |
| Ju högre chefsnivå – desto färre kvinnor | 10 |
| Lönegapet störst på den högsta chefsnivån | 12 |
| Mer krävs för en jämställd chefskår | 14 |

Fler pappamånader ökar andelen kvinnor på chefspositioner?

När Ledarna i år för tredje gången ger ut vår jämställdhetsbarometer ser vi att mansdominansen fortfarande är kompakt på de högsta chefspositionerna. För att vi ska kunna nå bortom glastaken behövs förebilder och tydliga karriärvägar – ända högst upp, hela vägen till toppositionerna. Bland mycket annat.

En mer individualiserad föräldraförsäkring är ett exempel på hur politikerna skulle kunna påskynda utvecklingen. För tyvärr är föräldraskapet fortfarande ett karriärhinder för många kvinnor. Trots att båda föräldrarna har kunnat vara barnlediga ända sedan 1974 är det fortfarande många arbetsgivare som förväntar sig att kvinnor tar ett större ansvar för barn och familj.

Vilket de också gör. Enligt Försäkringskassans rapport "Föräldraförsäkringen och den nya föräldranormen" från i fjol tar bara drygt ett av tio föräldrapar ut ungefär lika mycket föräldrapening under barnets första två år.

Och mönstret går igen även i familjer där kvinnan redan arbetar som chef. Enligt Ledarnas egna undersökningar är nio av tio kvinnor som är chefer föräldralediga mer än sju månader. Motsvarande andel bland män som är chefer är en av tio. Enligt "Föräldraförsäkringen och den nya föräldranormen" tar kvinnan för det mesta

ut huvuddelen av föräldradagarna även när hon lever med en man som har betydligt lägre lön.

Det ojämlika föräldraskapet handlar således inte om familjernas ekonomi, utan om normer och strukturer. Chefsuppdragen måste uppfattas som attraktiva av såväl män som kvinnor och gå att kombinera med ett någorlunda normalt privatliv.

Men utan draghjälp från politiken kommer alla insatser att stå sig slätt. Det är positivt att en tredje pappamånad är på väg att införas, det är ett steg i rätt riktning. Ledarna hade dock gärna sett att man gått ännu längre. Men det kan förhoppningsvis bidra till att vi inte behöver vänta så länge som ett halvt sekel på att chefskåren blir jämställd.

Annika Elias

*Annika Elias, ordförande
Ledarna Sveriges
chefsorganisation*



Kvinna och chef – så ser det ut

Utvecklingen mot en jämställd chefskår går i rätt riktning – men alldeles för långsamt



Näringslivet släpar efter



KÄLLA: SCB OCH LEDARNAS BERÄKNINGAR

År 2205 beräknas vi vara helt jämställda i Sverige.* Först då kommer den sista pusselbiten för jämställdhet, lika uttag av Vab, att uppnås. På vägen kommer hemarbetet fördelas lika år 2164, män och kvinnor får lika lön för lika arbete 2079 och 2044 kommer det finnas lika många kvinnor som män i börsbolagens styrelser.

En jämn könsfördelning och lika förutsättningar för kvinnor och män i arbetslivet är positivt för svensk arbetsmarknad. Det gäller inte minst könsbalansen mellan cheferna på arbetsplatser runt om i landet.

Över tid har också allt fler kvinnor blivit chefer inom allt fler branscher, nivåer och sektorer. Steg för steg blir chefskåren mer jämställd. Det är en utveckling som är positiv för enskilda arbetsplatser och för arbetsmarknaden som helhet. Genom att se till enskilda individers kompetens och kapacitet som ledare, oberoende av kön, blir Sveriges chefskår mer mångsidig och dynamisk.

*<http://www.metro.se/nyheter/grattis-forskott-kvinnor-2205-kan-sverige-vara-jamstallt/EVHncfIVCA5hN1mu6rPA/>

Utvecklingen går framåt – men långsamt

Även om utvecklingen mot ett mer jämställt arbetsliv och en mer jämställd chefskår går i rätt riktning, går den påtagligt långsamt. Fortfarande dominerar män i de flesta branscher. Och på de högsta chefspositionerna är frånvaron av kvinnor alltjämt iögonfallande. Kvinnor som är chefer har lägre medianlön, sämre möjligheter till lönekarriär och större personalgrupper än sina manliga motsvarigheter inom samma yrken. Fortfarande finns betydande utmaningar för kvinnor att nå chefspositioner och att arbeta som chefer på lika villkor som män.

De senaste tio åren har andelen kvinnliga chefer kontinuerligt ökat. Ökningen har skett över hela Sverige. Från att omkring var fjärde chef var en kvinna i början av 2000-talet är i dag drygt en av tre chefer kvinna.

Femtio år kvar tills hela chefskåren är jämställd

Andelen kvinnliga chefer har ökat med nära tio procentenheter de senaste tolv åren. Idag är drygt 35 procent av cheferna kvinnor. Fortsätter utvecklingen i samma takt som hittills kommer det att dröja till 2031 innan lika många kvinnor som män är chefer. Om man ser till könsbalansen på vd-nivå så kommer det, om inget förändras, dröja mer än ett halvt sekel. Som jämförelse räknar den statliga utredningen "Fossilfrihet på väg" från 2013 med att hela den svenska fordonsflottan kan vara fossiloberoende 2030. Det borde vara en tuffare nöt att knäcka än en jämställd chefskår.

Även om vi är på väg i rätt riktning så är det viktigt att ha i åtanke att det är ett aktivt arbete från exempelvis intresseorganisationer, företag, politiker och enskilda personer som har lett fram till dagens utveckling. Om trenden ska fortsätta i rätt riktning måste det aktiva arbetet fortsätta, och även intensifieras om vi ska lyckas snabba på utvecklingen.

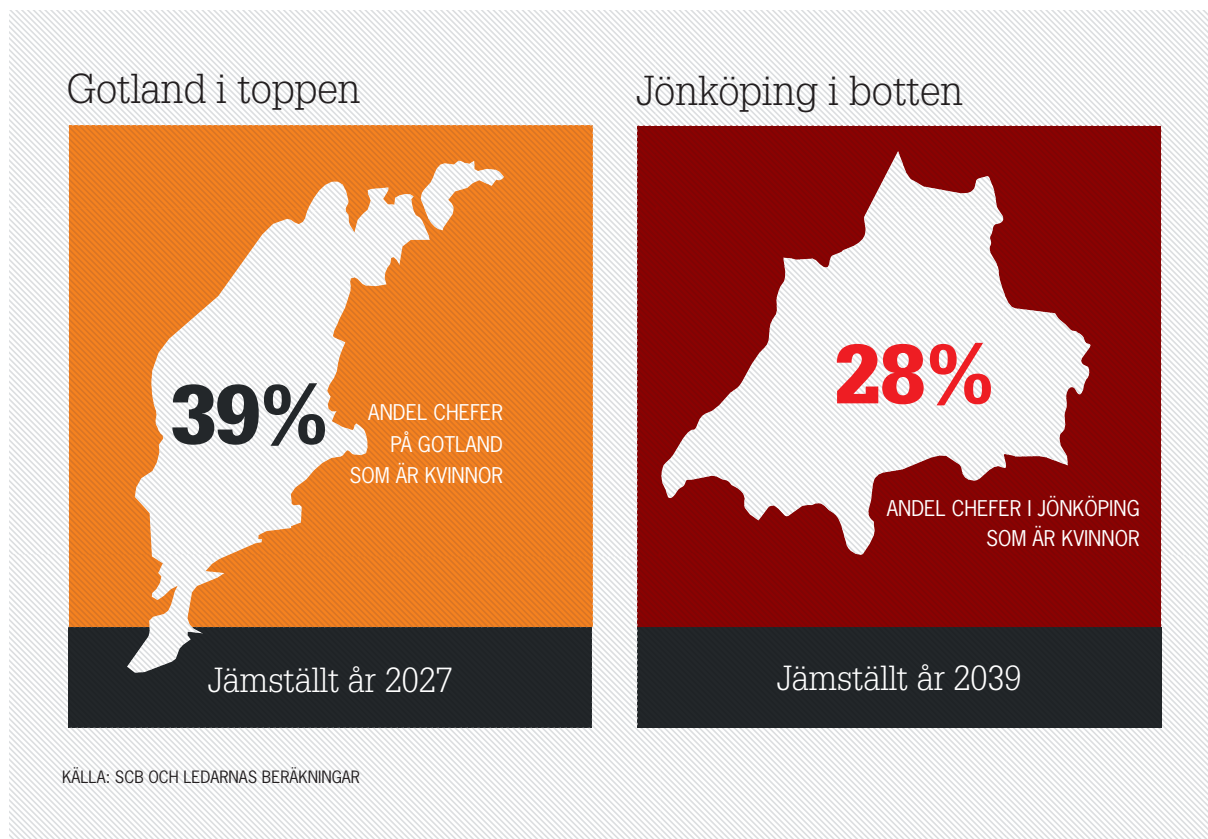
Näringslivet släpar efter

Att jämn könsfördelning uppnås först 2031 beror på att det privata näringslivet släpar efter den offentliga sektorn.

I offentlig sektor är redan idag en majoritet av cheferna kvinnor, medan de är kraftigt underrepresenterade i privat sektor. Står sig det senaste decenniets utveckling kommer det att dröja ända till 2046 innan lika många privatanställda kvinnor som män är chefer. Dessa könsskillnader är än mer markerade inom vissa län, branscher och på vissa chefsnivåer, vilket visas i kommande avsnitt.



Länens jämställdhetsliga



Möjligheterna för kvinnor att nå en chefsposition skiljer sig åt i offentlig och privat verksamhet. Likaledes ser möjligheterna olika ut beroende på vilket län man arbetar i.

Gotland i toppen – Jönköping i botten

På Gotland, i Uppsala och i Stockholm är andelen kvinnliga chefer högst i Sverige. I Jönköping är andelen lägst.

Sedan 2001 har den största relativa ökningen skett i Blekinge, där andelen kvinnliga chefer har ökat från drygt 22 procent till dagens 35 procent. Också i Kronoberg, Värmland och Halland har andelen kvinnliga chefer ökat med över 12 procentenheter det senaste decenniet.

Det betyder att andelen kvinnliga chefer i dessa fyra län i genomsnitt har ökat drygt fyra procent per år. Under samma tid har andelen bara ökat med 1,2 procent per år i Uppsala och 1,7 procent per år i Jämtland.

Ökningstakten skiljer sig mellan länen

Den största ökningen av andelen kvinnor har således skett i de län där andelen vid millenniets början var som lägst. Omvänt har andelen kvinnor ökat mer blygsamt i de regioner där kvinnliga chefer då var relativt vanliga. Det tyder tyvärr på att ökningstakten så småningom kan komma att avta även i de län som utvecklats snabbast de senaste tio åren.

Men om utvecklingen i länen fortsätter i samma takt som det senaste decenniet kommer Blekinge att ha en jämn könsfördelning 2026 och Gotland 2027. Allra längst kommer det att dröja i Uppsala och Jönköping. Där kommer det dröja till 2043 respektive 2039 tills chefskåren är jämställd.

Som det ser ut nu blir alltså Blekinges chefskår jämställd 17 år före Uppsalas. Det finns uppenbarligen en möjlighet för Uppsala och många andra län att lägga i en extra växel.

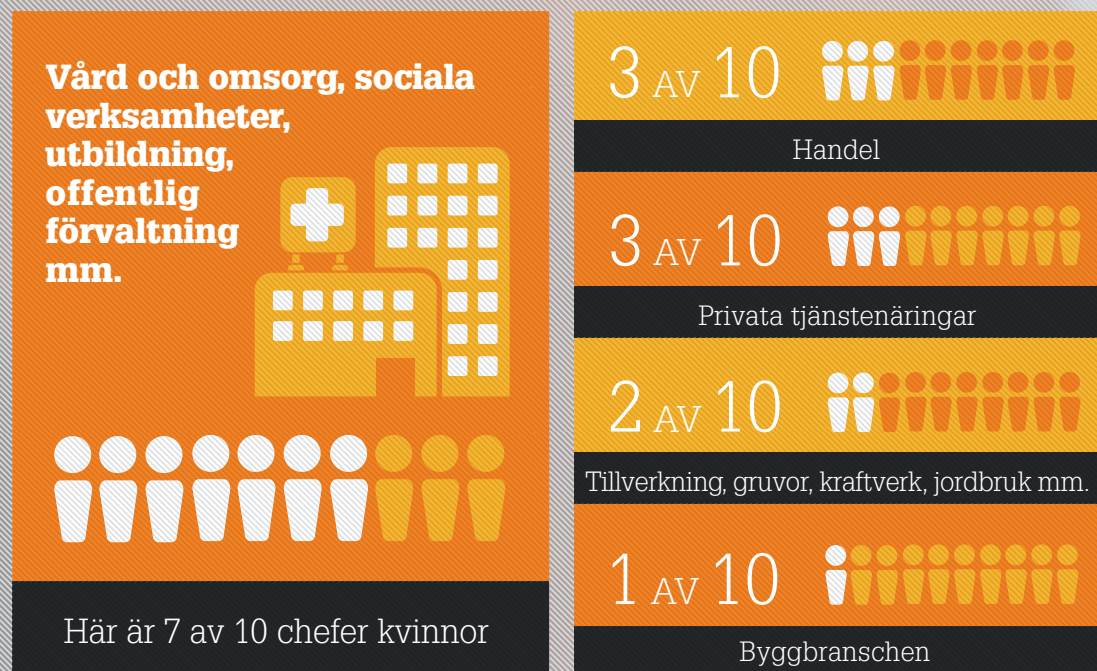
ANDEL KVINNOR BLAND SVERIGES CHEFER PER LÄN

| LÄN | 2001 | 2013 | GENOMSnittlig Ökning per År | PROGNOSTICERAT ÅR FÖR JÄMN KÖNSFÖRDELNING |
|------------------------|-------|--------------|-----------------------------|---|
| GOTLAND | 29,3% | 38,6% | 2,4% | 2027 |
| UPPSALA | 32,9% | 38,0% | 1,2% | 2043 |
| STOCKHOLM | 29,3% | 37,8% | 2,2% | 2030 |
| JÄMTLAND | 31,0% | 37,6% | 1,7% | 2038 |
| SÖDERMANLAND | 27,6% | 36,7% | 2,5% | 2033 |
| DALARNA | 24,8% | 35,9% | 3,4% | 2028 |
| VÄSTERBOTTEN | 26,5% | 35,8% | 2,7% | 2029 |
| GÄVLEBORG | 26,4% | 35,7% | 2,7% | 2031 |
| NORRBOTTEN | 27,1% | 35,6% | 2,4% | 2033 |
| SKÅNE | 23,6% | 35,5% | 3,9% | 2028 |
| VÄSTERNORRLAND | 25,6% | 35,4% | 3,0% | 2030 |
| BLEKINGE | 21,5% | 35,1% | 4,8% | 2026 |
| HALLAND | 22,1% | 34,4% | 4,3% | 2029 |
| VÄRMLAND | 22,2% | 34,2% | 4,2% | 2029 |
| ÖREBRO | 23,5% | 34,2% | 3,5% | 2031 |
| VÄSTRA GÖTALAND | 25,2% | 34,2% | 2,7% | 2032 |
| KALMAR | 22,5% | 34,0% | 3,9% | 2029 |
| ÖSTERGÖTLAND | 24,1% | 33,8% | 3,1% | 2033 |
| VÄSTMANLAND | 22,6% | 33,6% | 3,8% | 2032 |
| KRONOBERG | 20,2% | 32,3% | 4,6% | 2030 |
| JÖNKÖPING | 19,3% | 28,4% | 3,6% | 2039 |
| <hr/> | | | | |
| SVERIGE | 25,9% | 35,6% | 2,9% | 2031 |

KÄLLA: SCB OCH LEDARNAS BERÄKNINGAR

Stora skillnader mellan branscher

Störst andel kvinnliga chefer i vård och omsorg, sociala verksamheter, utbildning och offentlig förvaltning



KÄLLA: SCB



Precis som det finns en stor skillnad i andel kvinnliga chefer mellan privat och offentlig sektor och mellan län finns det betydande skillnader mellan olika branscher.

Störst andel kvinnliga chefer i offentlig sektor

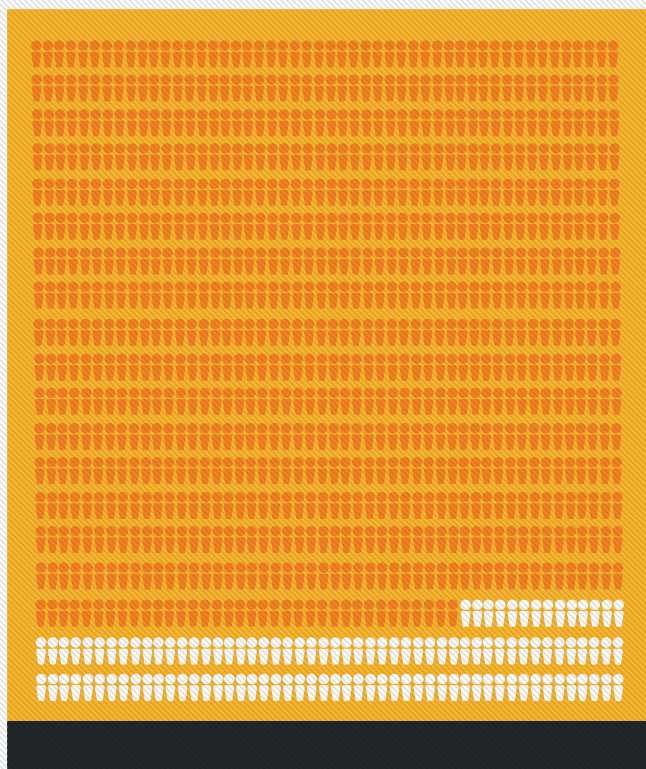
I branscher som vård och omsorg, sociala verksamheter, utbildning samt offentlig förvaltning är en betydande majoritet, två tredjedelar, av cheferna kvinnor. Omvänt är knappt en tredjedel av cheferna inom handeln och de privata tjänstenäringarna kvinnor. Och i branscher som tillverkningsindustrin, gruv-

näringsen, kraftindustrin och jordbruket är knappt var femte chef en kvinna. Inom byggbranschen är inte ens en chef på tio en kvinna.

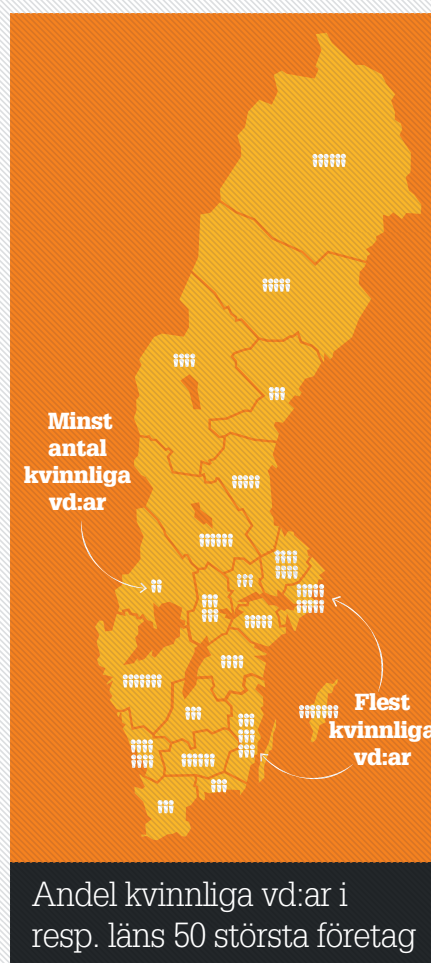
En låg andel kvinnliga chefer inom vissa branscher är inte bara problematiskt ur ett jämställdhetsperspektiv. Exempelvis utgör det också ett rekryteringsproblem med tanke på att kvinnor i regel är mer välutbildade än män.

Ju högre chefsnivå desto färre kvinnor

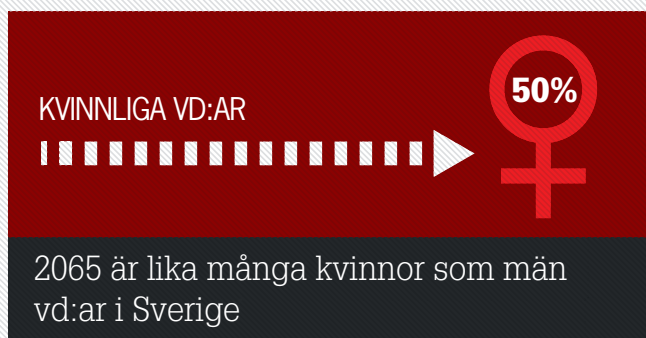
Bland de 1050 största företagen i Sverige är knappt 1 av 10 vd:ar kvinna



Mest sällsynta är kvinnliga vd:ar i Värmland – flest kvinnliga vd:ar finns i Stockholm och Kalmar



Det dröjer ett halvt sekel tills Sverige har 50 % kvinnliga vd:ar



KÄLLA: SCB, BISNODE OCH LEDARNAS BERÄKNINGAR

Det är inte bara mellan branscher och i olika län som andelen kvinnor på chefsbefattningar skiljer sig åt. Det finns också tydliga skillnader beroende på chefsnivå och storleken på företaget. Ju längre ned i chefshierarkin och ju mindre företag, desto fler kvinnor. Ju högre chefsposition och ju större företag, desto fler män.

Få kvinnliga chefer i toppen

Av cheferna i första linjen – chefer på låg nivå – är drygt fyra av tio en kvinna. På nästa chefsnivå – mellancheferna – minskar andelen kvinnor till tre av tio. På den högsta chefsnivån – vd, verkschef och liknande – är bara drygt en av tio en kvinna.

Fortfarande är alltså chefens chef en man. Detta har bekräftats även i Ledarnas egna undersökningar. Nästan nio av tio chefer uppger att deras överordnade chef är en man. Inte ens i den offentliga sektorn, där en majoritet av cheferna är kvinnor, släpps kvinnliga chefer fram i lika hög grad som sina manliga kollegor när det rekryteras till högre positioner.

Skevheterna i könsfördelningen mellan chefsnivåerna gör också att det kommer att dröja mycket länge innan det råder könsbalans i hela chefshierarkin. Om de senaste årens trend håller i sig kommer första linjens chefer att ha en jämn könsfördelning inom några år.

För mellanchefer kommer det, om utvecklingen fortsätter som hittills att dröja till 2032. Tills dess att könsbalans råder på vd-nivå kommer det, om ingenting förändras, att dröja mer än ett halvsekel.

Män leder stora bolag – kvinnor små

Att vara vd kan innebära allt från att leda ett fåmansföretag till ett storbolag. Kvinnor tenderar dock att leda noterade bolag som omsätter mindre pengar och har färre anställda än de som leds av män. Bland börsens 266 bolag har bara 14 en kvinnlig vd, och hälften av dessa leder mindre företag. Bland de stora företagen på börsen är endast 3 vd:ar kvinnor. Värt att notera är också att under 2014 bytte 33 börsnoterade bolag vd – endast ett av dessa ersatte en man med en kvinna.*

Att män leder större bolag och kvinnor mindre är ett mönster som går igen även utanför börsen. Statistik som Ledarna tagit fram visar att företagsstorleken har stor betydelse för kvinnors möjligheter att nå vd-posten.

Vid en granskning av de 50 största företagen i Sveriges alla 21 län, från Norrbotten till Skåne, totalt 1050 företag, är endast 1 av 10 vd:ar en kvinna. Flest kvinnor på vd-posten i de största företagen finns i Stockholm. Mest sällsynta är kvinnliga vd:ar i Värmland.

*AllBrightrapporten 2015: <http://allbright.se/wp-content/uploads/2015/03/AllBrightrapporten-mars2015.pdf>

Lönegapet störst på den högsta chefsnivån

Lönegapet störst på den högsta chefsnivån

500 000:-

Så mycket mer tjänar manliga chefer än kvinnliga chefer

100%



80%



Medianlönen för kvinnliga vd:ar är 80% av medianlönen för manliga vd:ar

KÄLLA: LEDARNAS RAPPORT OM CHEFSLÖNER 2014 (SIFFROR FRÅN 2013)

Lön ska vara individuell och ha tydlig koppling till den enskilda medarbetarens prestationer och initiativförmåga. Måluppfyllelse och resultat ska vara vägledande för lönenivån, och chefer ska också bedömas utifrån sitt ledarskap. Men trots det finns en tydlig könsskillnad mellan kvinnliga och manliga chefers löner. Manliga chefer har en högre medianlön än kvinnor som är chefer.

Manliga chefer tjänar mer

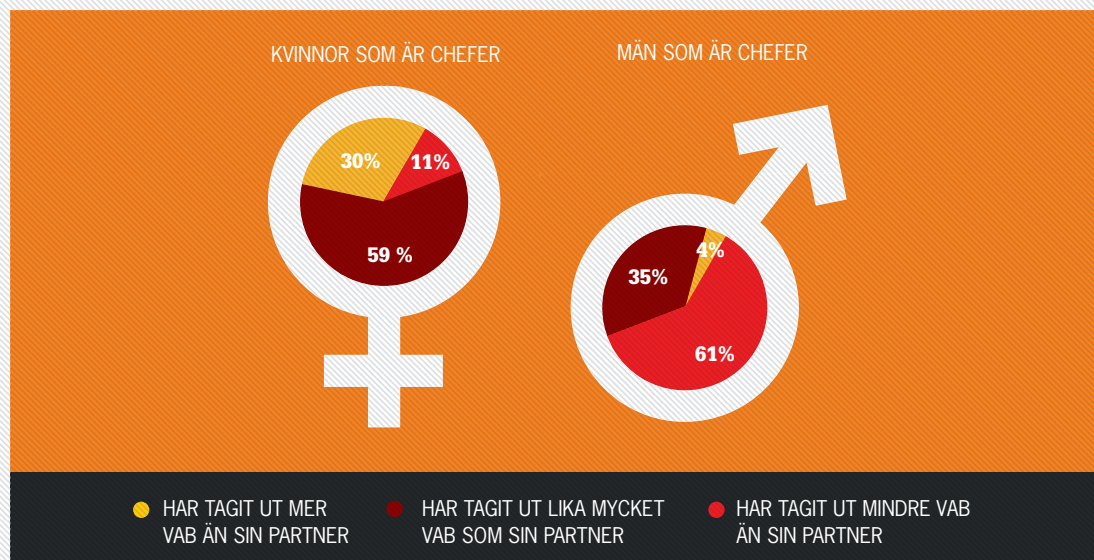
Medianlönen för män på chefsnivå är 41 400 kronor i månaden. Kvinnliga chefer har en medianlön som ligger 1 700 kronor lägre per månad. Det innebär att kvinnor tjänar 96 procent av mäns löner. Störst är lönegapet på vd-nivå där lönen för kvinnor bara är 80% av männens. Dessa skillnader kvarstår trots att hänsyn har tagits till sådant som utbildningsnivå, befattningar, ålder och bransch. Över ett helt arbetsliv innebär det att mäns livslön under en chefskarriär blir 500 000 kronor högre än kvinnors.

Andelen kvinnor varierar, ibland betydligt, mellan olika branscher och beroende på chefsposition. Ett återkommande mönster oavsett bransch eller chefsnivå är däremot att män totalt sett har högre lön än kvinnor. Samma mönster går igen även i offentlig sektor, som tenderar att ha en väsentligt högre andel kvinnliga chefer. Manliga chefer i offentlig sektor har högre medianlön än kvinnor med motsvarande befattning.



Mer krävs för en jämställd chefskår

Kvinnliga chefer i stort tar idag ett större ansvar för familjelivet



Tydlig trend att unga vill dela på föräldraledigheten



KÄLLA: GRANT THORTON 2013 OCH ENKÄTUNDERSÖKNING BLAND FRAMTIDENS KVINNLIKA LEDARE 2014

Chiefsförsörjningen står inför betydande utmaningar under kommande år. De chefer som går i pension måste ersättas med yngre medarbetare. För att fler ska vilja ta sig an en chefsroll måste bilden av chefen moderniseras. För att säkra ett gott ledarskap framöver krävs det att chefsrollen är attraktiv och överensstämmer med rådande värderingar. Rekryteringen av chefer försvåras inte minst av att många upplever att det personliga priset och konsekvenserna för familjelivet är alltför omfattande.

Förutsättningarna att kombinera arbetet som chef med privatliv skiljer sig dessutom tyvärr åt mellan kvinnor och män – enligt generella normer så är förväntningarna på kvinnor fortfarande högre än på män när det gäller föräldraskap och ansvar för familjen. Bland unga chefer så kan man dock se en tydlig trend. Idag är det till exempel betydligt vanligare att båda föräldrarna arbetar heltid och dessutom att män i allt högre utsträckning vill ta ut föräldraledighet och kräver det av sin arbetsgivare.

Manliga chefer vabbar mindre

När det gäller vård av sjukt barn drar män som är chefer ett betydligt mindre lass än sina kvinnliga chefskollegor. Enligt en kartläggning som genomfördes av revisions- och konsultföretaget Grant Thornton 2013 är sex av tio manliga chefer mer sällan hemma med sjuka barn än sin partner – motsvarande andel bland kvinnor som är chefer är bara en av tio.

Föräldraledigheten fördelas fortfarande ojämnt

Enligt en enkätundersökning bland chefer från Ledarna och Novus från 2012 upplever de flesta chefer att arbetsgivaren har en positiv inställning till föräldraledighet. Trots det tycker bara drygt hälften av de manliga cheferna att de har kunnat vara föräldralediga i så stor utsträckning som de skulle önskat. Andelen kvinnliga chefer som säger sig ha tagit ut så mycket föräldraledighet som de har velat är större.

Var tionde chef delar idag helt lika på föräldraledigheten med sin partner. Bland denna tiondel är det dock dubbelt så många kvinnliga som manliga chefer som delar lika. Bland manliga chefer är det alltså mer vanligt att man tar ut mindre föräldraledighet än sin partner. Men bland kvinnliga chefer är det fortfarande en stor andel som, trots att de har en chefsposition, tar ut lika mycket, eller mer, föräldraledighet än sin partner. Och även om män som är chefer i dag är föräldralediga i större utsträckning än för tio år sedan, så har 15 procent av dem inte tagit ut någon föräldraledighet alls under barnets första levnadsår.

När det gäller kvinnliga toppchefer ser dock statistiken annorlunda ut. Inför 2014 års utdelning av utmärkelsen Framtidens kvinnliga ledare ställde Ledarna frågor till 144 av Sveriges mest framgångsrika unga kvinnliga chefer. Bland annat fick de svara på frågor om hur de fördelar föräldraledigheten med sin partner. Enkäter genom åren visar på en tydlig trend: bland Sveriges mest framgångsrika kvinnliga chefer upp till 36 år är det betydligt vanligare att fördela föräldraledigheten lika med sin partner än bland chefer i stort. Hälften av de unga toppcheferna som är föräldrar har delat föräldraledigheten lika.

Chefsuppdraget måste moderniseras

Enligt Ledarnas rapport, Chefen i siffror, vill en tredjedel av Sveriges chefer avancera till en högre position i framtiden. Men mer än hälften av cheferna

säger nej till att klättra till en högre chefsposition. Av dem som inte vill avancera anger 4 av 10 som orsak att en högre position skulle inskränka för mycket på deras familje- och privatliv. Lika många säger att löneökningen inte står i proportion till den extra arbetsinsatsen.

För att få fler att lockas till chefsuppdrag måste chefsrollen moderniseras och förändras. Förutom god löneutveckling och möjlighet att kombinera karriär med familjeliv så vill framtidens chefer att arbetet är utmanande, bidrar till den personliga utvecklingen och att det upplevs som meningsfullt. Det är dessutom viktigt att företagen uppmuntrar egna idéer och innovationer, som utvecklar medarbetarna och bidrar till samhället, inte bara i finansiella termer utan även när det gäller hållbarhetsfrågor.

Diskriminering av kvinnor vanligt förekommande

Enligt undersökningen från Ledarna och Novus från 2012 är många kvinnor på chefsposter kritiska till verksamheternas förmåga att agera jämställt. Så många som 4 av 10 kvinnor anser att manliga chefer favoriseras när det kommer till lön och anställningsvillkor – men också när det kommer till den fortsatta chefskarriären.

På en direkt fråga om man i egenskap av chef blivit utsatt för könsdiskriminering svarar 9 av 10 chefer nej. Men tittar man närmare på skillnaderna mellan män, kvinnor, yngre och äldre chefer, så visar sig en mindre jämställd bild av chefernas erfarenheter.

Så många som 1 av 5 unga kvinnliga chefer anger att de under det senaste året blivit utsatta för diskriminering på grund av sitt kön. Bland äldre kvinnor som är chefer är andelen hälften så stor, vilket även det är alldeles för många.

Många företag och organisationer lägger ned tid och energi på att öka mångfald och jämställdhet inom den egna verksamheten, vilket är positivt. Det finns dock flertalet exempel där ledningsgrupper och chefer på högre nivå inte anser att diskriminering förekommer, trots att bilden bland övriga anställda är en helt annan. Det handlar i många fall om osynliga processer som måste upptäckas – en svår och viktig utmaning för företag och organisationer att hantera och ha med i beräkningarna i sitt jämställdhetsarbete.

Vi hjälper chefer till framgång.

Ledarna är Sveriges chefsorganisation med fler än 90 000 medlemmar. Hos oss får chefer stöd både i rollen som chef och som anställd. Vi stärker den enskilde chefen genom att utgå från individuella behov och önskemål.

Alla vinner på ett bra ledarskap – vi jobbar för att Sverige ska ha världens bästa chefer.