

Varför så få kvinnor i svenska bolagsstyrelser?¹

Johan E. Eklund

Ratio Institutet och Internationella Handelshögskolan i Jönköping

E-post: johan.eklund@ratio.se

Varför så få kvinnor i svenska bolagsstyrelser?

Kvinnors ställning i näringslivet har stått i fokus för den offentliga debatten under de senaste åren. Ingen har undgått debatten kring könskvotering av bolagsstyrelser i syfte att öka andelen kvinnor. För att komma tillrätta med den skeva könsfördelningen är det emellertid nödvändigt att först besvara frågan varför så få kvinnor i svenska bolagsstyrelser?

Först när denna fråga är besvarad kan frågan om vad som är lämpligt att göra för att öka andelen kvinnor i styrelser/toppositioner besvaras. Beroende på vad orsakerna är ser lösningarna olika ut. För att lagstiftning eller reglering skall vara lämplig måste två kriterier vara uppfyllda: Dels måste det föreligga ett problem eller ett marknadsmisslyckande av någon form. Dels måste en eventuell reglering eller lagstiftning leda till en förbättrad situation. Norge har till exempel valt kvoteringslagstiftning som kräver att styrelsen har minst 40 procent av vardera könet. Lagstiftningen i Norge har emellertid haft en rad oförutsedda konsekvenser samt eventuellt är förknippade med kostnader i form av minskad styrelseeffektivitet. Detta måste beaktas. En alternativ väg att komma tillrätta med den skeva könsfördelningen är någon form av självreglering. Sedan den 1 februari 2010 gäller till exempel en ny reviderad kod för bolagsstyrning för svenska börsbolag. Denna kod föreskriver bland annat att en jämn könsfördelning skall eftersträvas.

Trots det stora intresset kring dessa frågor är emellertid kunskapsläget bristfälligt, särskilt när det gäller Sverige. Det finns förhållandevis mycket internationell forskning, men resultaten är inte entydiga och varierar kraftigt mellan länder. Inte minst går resultaten isär när det gäller den centrala frågan om de ekonomiska effekterna av att ha kvinnlig representation i styrelser och företagsledningar.

Denna rapport syftar till att ge en kortfattad kunskaps- och forskningsöversikt om varför så få kvinnor når toppositioner i näringslivet och vilka konsekvenser detta får. Avsikten med rapporten är att utgöra ett diskussionsunderlag kring följande frågor: Varför finns det förhållandevis få kvinnor i företagsledningar och styrelser? Vilka är konsekvenserna? Vad kan göras? Är statliga ingrepp och krav på kvotering lämpliga eller finns det andra, bättre metoder att lösa problemet? Kan marknadsekonomins processer leda till att könsskillnaderna minskar över tid genom att företag med mer jämlik fördelning konkurrerar ut de som inte är lika effektiva?

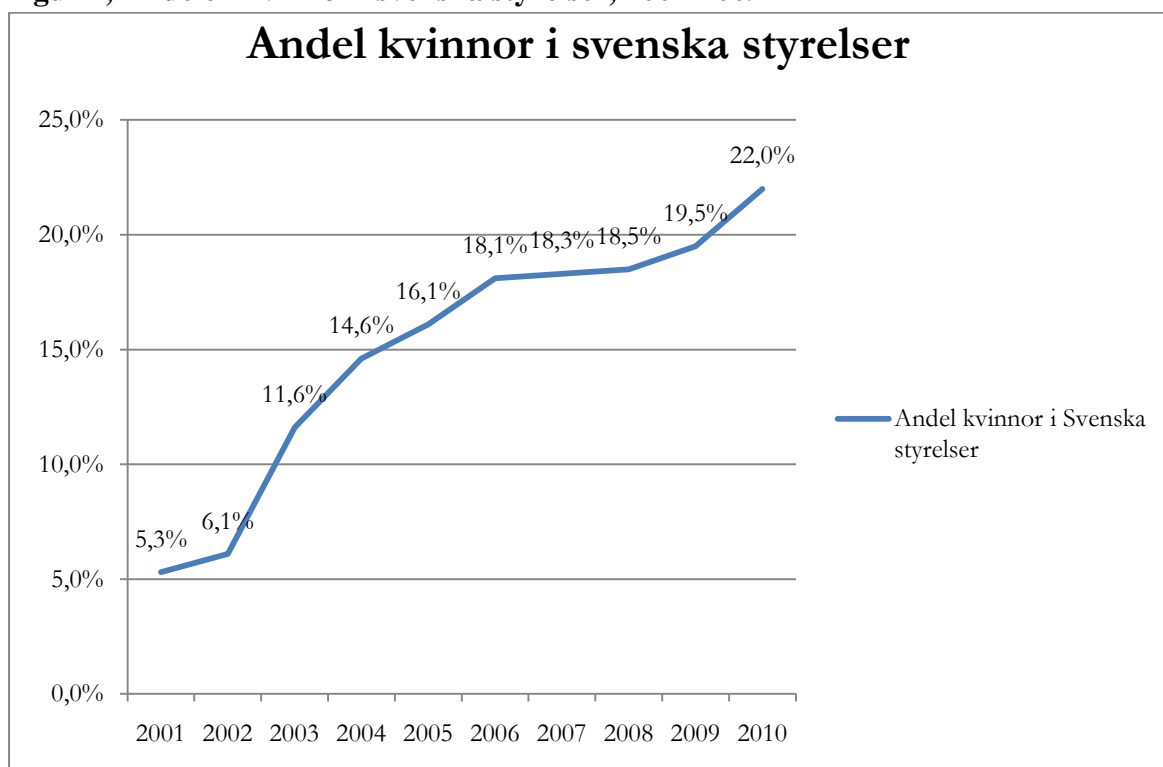
¹ Denna rapport har dragit nytta av diskussioner med och synpunkter från följande personer: Ann-Kari Edenius, Aleksandra Gregorič, Nils Karlson, Rebecca Lucander, Frida Nordeström, Johanna Palmberg samt Trond Randoy.

Rapporen är strukturerad i fem delar. I nästa avsnitt beskrivs läget i Sverige samt hur situationen ser ut i andra länder. I avsnitt tre följer en diskussion kring möjliga förklaringar till varför kvinnor är underrepresenterade i styrelser. Avsnitt fyra innehåller en diskussion kring de möjliga konsekvenserna av könssammansättningen av styrelser. Avsnitt fem innehåller en kortfattad diskussion kring de norska erfarenheterna. Slutligen sammanfattas rapporten med slutsatser och en diskussion kring det fortsatta forskningsbehovet.

Hur många kvinnor innehar idag styrelsepositioner?

Att kvinnor är underrepresenterade i förhållande till sin andel av befolkningen råder det dock inget tvivel om även om det inte är helt enkelt att hitta jämförbara mått, både över tid och mellan länder. Exempelvis visar en studie gjord av Folksam från 2005 att nio av tio är män i ledningsgrupperna i bolagen på Stockholmsbörsens A-lista. 18 av de 46 granskade bolagen saknar helt kvinnor i ledningsgruppen. Andelen kvinnliga VD:ar och styrelseledamöter varierar också kraftig mellan länder. I USA och Sverige ligger andelen kring 14-15 procent, medan motsvarande siffra för Frankrike ligger under 10 procent. Ur ett internationellt perspektiv förefaller andelen kvinnor i ledande näringslivspositioner alltså vara förhållandevis hög i Sverige och USA. Det är uppenbart att kvinnornas andel är stigande. Se figur 1:

Figur 1, Andelen kvinnor i svenska styrelser, 2001-2009

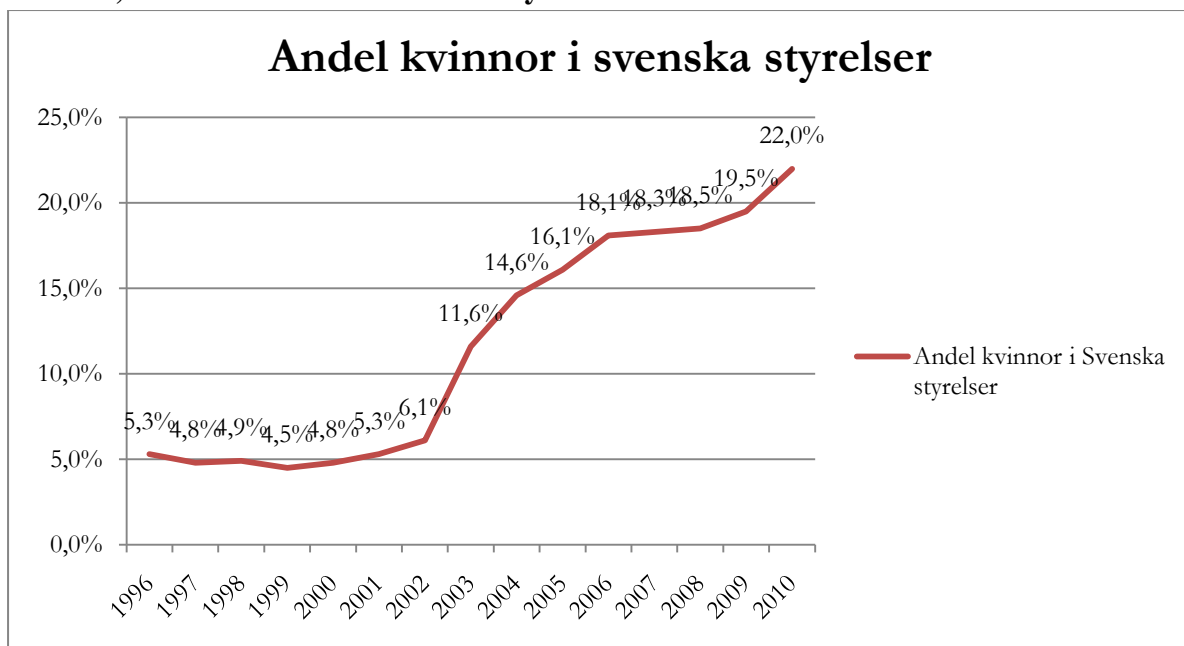


Källa: Fristedt och Sundqvist, Styrelser och Revisorer i Sveriges Börsbolag 2010-2011 och 2009-2010.

Under perioden 2001 till 2010 har andelen kvinnor i styrelsen för svenska börsbolag ökat från 5,3 procent till 22 procent. På 10 år har alltså andelen kvinnor ökat med hela 415%! Trenden är mycket tydlig.

Läggs ytterligare några år till figur 1 blir det tydligt att det skedde ett trendbrott någon gång under 2001-2003. Detta är i sig en intressant observation då ett vanligt förekommande argument för lagstiftning och kvotering är den långsamma tillväxten i andelen kvinnor i styrelser. Beroende på vilka år som väljs som basår blir den årliga tillväxttakten mycket olika, och därmed kanske även policyslutsatserna. Mellan åren 1996 till 2001 var andelen kvinnor konstant på ungefär 5 procent.

Tabell 2, Andelen kvinnor i svenska styrelser 1996-2010

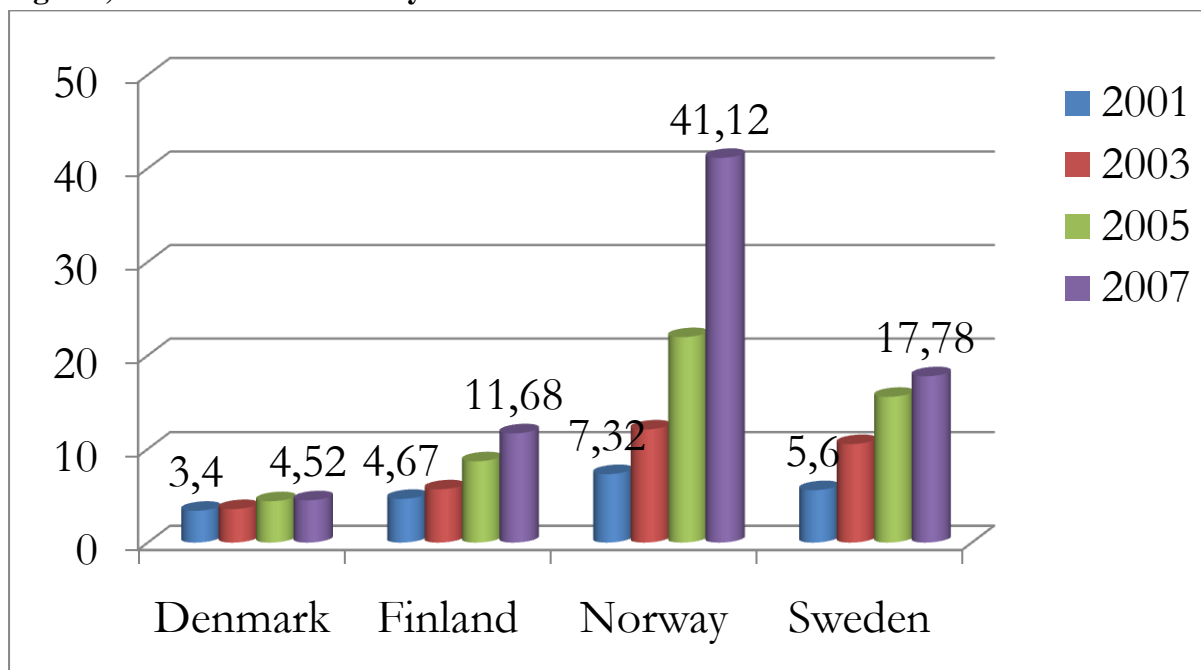


Källa: Fristedt och Sundqvist, Styrelser och Revisorer i Sveriges Börsbolag, 2010-2010, 2009-2010, 2002-2003 samt 2005-2006.

Observera dock att siffrorna som presenteras i figur 1 och 2 kan brytas på flera sätt, då andelen kvinnor varierar stort mellan olika bolag. Under 2010 är den genomsnittliga andelen kvinnor 22 procent. För large cap-bolagen är andelen 26,1 procent medan NGM-företagen ligger på 12,9 procent.

Vid en jämförelse mellan de nordiska länderna placerar sig Sverige tämligen väl. Figur 3 illustrerar hur andelen kvinnor i styrelser har förändrats i de nordiska länderna de senaste åren. Av naturliga skäl har Norge på grund av lagstiftning ökat snabbast. Därefter kommer Sverige.

Figur 3, Andelen kvinnor i styrelser i de olika nordiska länderna.



Källa: Gregorič m.fl. (2010).

Vid en internationell jämförelse ligger Sverige bra till. Bortsett från Norge har Sverige den bland den högsta andelen kvinnor i styrelser. Tabell 1 innehåller en sammanställning av studier från ett stort antal länder.

Kartläggningar och studier visar att bland svenska börsbolag har under perioden 2000 till 2005 andelen kvinnor i styrelsen ökat relativt kraftigt från ca fyra procent till ca 14 procent (Eklund m.fl., 2009), och ligger idag på över 25 procent (Gregoric m.fl. 2010, Catalyst 2007, 2008 och European Professional Women's Network 2008). Andelen kvinnor har således mer än sexfaldigats (!) under en tioårsperiod, återigen med reservation för mätproblemen.

Samma trend kan observeras för Norge där andelen ökat från ca sex procent till nästan 22 procent (Likestillingsentret, 2001 och Hoel, 2004, 2005) och i dag är över 40 procent (Gregoric m.fl., 2009, Catalyst 2007, 2008 och European Professional Women's Network 2008). Noterbart är dock att utvecklingen i Norge, till skillnad från i Sverige, beror på att den norska regeringen via tvingande lagstiftning slagit fast att styrelserna i stora bolag måste bestå av minst 40 procent kvinnor (eller minst 40 procent av vardera kön).

När det gäller andelen kvinnliga VD:ar är som framgår av tabellen tillgången till internationell data bristfällig. En observation som gjorts av bl.a. Henrekson och Stenkula (2009) är dock att andelen kvinnliga VD:ar i Sverige är mycket lägre än andelen kvinnor i styrelser. Vad detta beror på är oklart.

Tabell 1, Kvinnliga VD:ar och styrelseledamöter i stora noterade bolag för utvalda länder*

Land	VD	Styrelse	Källor
Sverige 2000	-	4%	Eklund m.fl. (2009)
2001	-	6%	
2002	-	7%	
2003	-	7%	
2004	-	11%	
2005	-	14%	
Sverige (2002) >50 milj SEK i omsättning.	5,2%	12,0%	Henrekson (2004)
Sverige (2005)	15,0%	18,7%	Hoel (2005)
Sverige (2007)	-	17,8%	Gregoric m.fl. (2009)
Sverige (2008)	-	26,9%	Catalyst (2007, 2008) och European Professional Women's Network (2008). Som rapporterat i Henrekson och Stenkula (2009)
Belgien (2008)	-	7%	
Tyskland (2008)	-	18,1%	
Danmark (2008)	-	7,8%	
Irland (2008)	-	10,1%	
Grekland (2008)	-	6%	
Spanien (2008)	-	6,6%	
Frankrike (2008)	-	7,6%	
Italien (2008)	-	2,1%	
Nederländernas (2008)	-	12,3%	
Österrike (2008)	-	9,2%	
Portugal (2008)	-	0,8%	
Finland (2008)	-	25,7%	
Storbritannien (2008)	-	11,5%	
Norge (2008)	-	44,2%	
Schweiz (2008)	-	6,6%	
Canada (2007)	-	13%	
USA (2007)	-	14,8%	
EU 15 (2008)	-	9,7%	
USA, Fortune 500 (VD 2000, Styrelse 2002)	10,2%	13,6%	Catalyst (2003, 2004)
Norge (2001) (> 250 anställda för VD)	4,5%	6%	Liketillingsentret (2001)
Norge (2005)	12,4%	21,6%	Hoel (2004, 2005)
Norge (2007)	-	41,1%	Gregoric m.fl. (2009)
Danmark (2001)	4,3%	9,7%	Smith m.fl. (2005)
Danmark (2005)	5,9%	11,7%	Hoel (2005)
Storbritannien (2002)	1,0%	8,6%	Vinnicombe och Singh (2003)
Frankrike (2002)	2,9%	7,4%	Cotta (2000)

* Siffrorna bör tolkas med viss försiktighet då urvalen av företag skiljer sig åt över tid och mellan länderna.

Tabell 2, Kvinnor i Svenska börsbolag, 2007-2010

	2007	2008	2009	2010
Antal företag	296	294	269	262
Procent av företag som har en minst en kvinna i styrelsen	78,0	76,5	78,4	86,6
Kvinnor i procent av totalantalet styrelseplatser	18,3	18,5	19,5	22,0
Kvinnor i procent av antalet styrelseledamöter	18,0	18,3	19,0	21,0
Antal företag bland de 150 högst värderade företagen utan kvinnor	12	12	18	-
Antalet nyinvalda styrelseledamöter	268	250	208	233
Antalet nyinvalda kvinnor	45	54	47	83
Procent av nyvalda som är kvinnor	16,8	21,6	22,6	35,6
Antalet kvinnor	256	260	245	267
Antalet styrelseplatser som innehas av kvinnor	350	347	332	373
Procent av antalet VD som är kvinnor	2,0	2,4	3,0	2,7
Procent av antalet styrelseordförande som är kvinnor	2,7	3,1	3,7	3,4

Källa: Fristedt och Sundqvist, Styrelser och Revisorer i Sveriges Börsbolag 2010-2011 och 2009-2010.

En mycket intressant observation som kan göras i tabell 2 är att andelen nyinvalda som är kvinnor är nu uppe i 35,6 procent. Om denna andel kvarstår kommer den långsiktiga jämvikten alltså ligga på ca 36 procent kvinnor. Det skall dock observeras att även här finns det, naturligtvis, en trend. År 2007 var andelen ny invalda kvinnliga styrelseledamöter 16,8 procent. I detta sammanhang är det emellertid även nödvändigt att beakta ålderstrukturen bland kvinnliga respektive manliga ledamöter. Av tabell 3 framgår det tydligt att männen i genomsnitt är äldre än kvinnorna. Vidare är det rimligt att anta att hur många år någon sitter kvar i styrelsen har ett samband med ålder. Förmodligen innebär detta att män kommer dominera bland dem som lämnar styrelsearbetet de kommande åren. Sammantaget talar detta för att andelen kvinnor kan stiga ytterligare de närmaste åren.

Tabell 3, Åldersfördelning totalantalet ordinarie styrelseplatser, 2009

Födelseår	Män	Procent av alla män	Kvinnor	Procent av alla kvinnor	Summa	Procent av total
- 1929	3	0,2	0	0,0	3	0,2
1930 - 1939	61	4,5	2	0,6	63	3,7
1940 - 1949	513	37,8	58	17,6	571	33,8
1950 - 1959	457	33,7	131	39,7	588	34,9
1960 - 1969	261	19,2	115	34,8	376	22,3
1970 - 1979	60	4,4	24	7,3	84	5,0
1980 - 1989	2	0,1	0	0,0	2	0,1

Källa: Fristedt och Sundqvist, Styrelser och Revisorer i Sveriges Börsbolag 2009-2010.

Vad förklarar den låga andelen kvinnor på toppositioner i näringslivet?

Vilka förklaringar finns då till den kvinnliga underrepresentationen? Det finns flera tänkbara möjligheter.

Ett perspektiv handlar om *genus* och s.k. *genuskontrakt*. Med genus menar man ”socialt konstruerade” kön som män och kvinnor har. Det handlar om olika socialt betingade förväntningar, klassificeringar och stereotyper för hur män och kvinnor ska uppträda. Det som definieras som kvinnligt har, enligt detta perspektiv, lägre status och värde än det som definieras som manligt, alldeles oavsett om vad som presteras (Deaux & La France, 1998, Williams & Best, 1990). Genus ”regleras” då i informella kontrakt mellan män och kvinnor (Hirdman 2001, Sundin 1997, Holmqvist 1997, Kusterer 2008). Viktigt att påpeka är också att dessa kontrakt kan förändras över tid. Det som räknas som kvinnligt idag var inte normen för 20 år sedan och blir troligtvis inte heller normen i framtiden (SOU, 1997:83). En annan, besläktad teori handlar om att människor använder olika former av ”härskartekniker” för att bibehålla eller vinna positioner (Ås, 1982). Här handlar det således om att olika typer av fördomar och existerande *maktstrukturer* (Göransson, 2007) bland manliga styrelserepresentanter och näringslivstoppar leder till *diskriminering* som hindrar kvinnors avancemang (se Altonji & Blank, 1999, Golding & Rouse, 2000, Black & Strahan, 2001).

Det finns även forskning som tyder på att det finns *könsbaserade preferensskillnader* avseende risktagande, konkurrens och synen på exempelvis omhändertagande (Byrnes, Miller & Schaffer 1999, Niederle & Yestrumskas, 2008, Henrekson & Stenkula 2009). Det finns också forskningsstöd för att kvinnors intelligensprofil skiljer sig från män. Genomsnittet är lika men kvinnor förefaller ha en jämnare fördelning än män, vilket innebär färre högpresterande (och lågpresterande) (Colom m.fl. 2002, Born m.fl. 1987). Även när det gäller karriärambitioner finns det välbelagda skillnader mellan män och kvinnor (Masuis 2004, Elwin-Nowak & Thomsson 2004). Vidare finns det t.ex. anekdotiska belägg för att kvinnor i en högre grad än män tackar nej till jobberbjudande i samband med tillsättningar av toppjobb inom näringslivet. Detta kan möjligen ha att göra med graden av riskbenägenhet/aversion. Det finns t.ex. forskning som visar att kvinnor undviker konkurrens i högre grad än män (se t.ex. Balafountas & Sutter, 2010 och Gneezy, Niederle & List, 2009). Om detta stämmer kommer det naturligtvis få konsekvenser för den kvinnliga representationen på toppositioner i näringslivet. Detta är frågor som behöver belysas mer och där kan vara nödvändigt med enkätundersökningar (och djupintervjuer) till rekryteringsföretag och arbetsgivare (se även Marongiu & Ivarsson, 2000).

Ett mer direkt ekonomiskt perspektiv handlar om *låga kvinnolöner* och *otillräckliga incitament*. Det finns många internationella studier som visar att kvinnor i ledande näringslivspositioner har lägre lön än män i motsvarande position (t.ex. Bertrand och Hallock, 2001, Yurtoglu och Zulehner, 2007), vilket rimligen påverkar incitamenten att ta på sig ansvarsfulla och arbetskrävande uppgifter och uppdrag. Sedan 1970-talet har ett stort antal studier funnit att det finns signifikanta löneskillnader mellan män och kvinnor inom samma yrkesgrupp (se Weichselbaumer och Winter-Ebmer, 2005). Dessa studier är dock problematiska då det ofta är mycket svårt att isolera hur mycket av en observerad

löneskillnad som beror på kön respektive hur mycket som beror på andra icke-observerbara skillnader. Ur ett löneskillnadsperspektiv mellan kvinnor och män är det därför speciellt intressant att studera löneskillnader mellan könen på vd- och styrelsenivå. Problem att isolera könsrelaterade löneskillnader blir avsevärt mycket mindre om man studerar löneskillnader i toppositioner då man rimligen kan anta att denna grupp är förhållandevis homogen (för diskussion se Bertrand och Hallock, 2001).

Ytterligare ett perspektiv handlar om *de offentliga välfärdssystemen* i vid mening, bl a föräldraförsäkringens utformning, skatter på hushållsnära tjänster, skatteklivar, kvinnodominansen i offentlig, monopolistisk tjänsteproduktion, utbildningssystemet och kvinnors utbildningsval m.m. (Henrekson 2004, Henrekson & Stenkula 2009). Enkelt uttryckt är argumentet här att den skandinaviska välfärdsmodellen har ett inbyggt systemfel i förhållande till högpresterande kvinnor i näringslivet, hur fördelaktig den än kan vara för jämställdheten i allmänhet. Om kvinnor fastnar i reglerade, monopoliserade och lågavlönade sektorer är det inte lätt att utveckla kompetens för toppositioner i näringslivet. Inte heller är det enkelt att hantera hög arbetsbörda och karriär, inte minst i samband med barnafödande och småbarnsår, när skattemässiga faktorer försvårar köp av privata tjänster. Överhuvudtaget förefaller utformningen föräldraförsäkringens vara kritisk för de livslånga konsekvenserna av barnafödande. Kring denna problematik behövs utan tvekan ytterligare studier.

Enligt ett sista perspektiv förklaras den låga andel kvinnor på toppositioner i näringslivet helt enkelt av en *eftersläpning*. Om det verkligen stämmer att företag med mer jämlik fördelning av män och kvinnor på ledande positioner är mer effektiva och lönsamma, bör dessa på sikt kunna konkurrera ut de som inte är lika effektiva. Denna process kan dock förväntas ta viss tid – först måste fler kvinnor ges tillräcklig erfarenhet och räcklig kompetens på andra positioner i företagen, kvinnliga förebilder och mentorer behöver skapas, osv. (SOU 2003:16). Detta optimistiska perspektiv är dock direkt kopplat till projektets andra huvudfrågeställning, nämligen vilka de ekonomiska effekterna är av kvinnlig underrepresentation i företagsledning och styrelser. Denna frågeställning behandlas i nästa avsnitt.

Först bör dock noteras att de olika förklaringsperspektiven naturligtvis inte kan antas vara oberoende av varandra. Socialt konstruerade stereotyper förändras sannolikt långsiktigt på grund av förändrade incitament och ekonomiska effekter. Preferenser vad avser karriärval får konsekvenser för till exempel val av utbildning och sektorstillhörighet i yrkeslivet. Välfärdssystemets utformning kan antas påverka lönebildningen, och så vidare. Flera av dessa faktorer påverkar förmodligen rekryteringsunderlaget till styrelser och vd-poster.

Det är av stor betydelse för utformningen av olika policyåtgärder vilken av de ovan nämnda perspektiven som bäst förklarar den låga andelen kvinnor i näringslivstoppen. Beror den skeva könsfördelningen på diskriminering så talar måhända detta t.ex. för den norska modellen där man via tvingande lagstiftning ökar andelen kvinnor i styrelsen. Beror den skeva fördelningen på andra faktorer kan den norska modellen istället få direkt negativa effekter. Om lagstiftning t.ex. leder till att kvinnor går före män med bättre kvalifikationer kommer detta på längre sikt att ha negativa effekter på näringslivsutvecklingen. Är

förklaringen istället att välfärdssystemet leder till en snedvridning av könssammansättningen talar det för att andra politiska reformer, exempelvis individualiserad föräldraförsäkring, sänkta marginalsatser och avdrag för hushållsnära tjänster, är nödvändiga för att uppnå en jämnare fördelning. Att utveckla denna analys är en viktig uppgift för framtida forskning.

Vilka ekonomiska effekter har kvinnlig representation i styrelser?

En central frågeställning är, som framgått, vilka de ekonomiska effekterna är av kvinnlig underrepresentation i företagsledningar och styrelser. Påverkar kvinnlig styrelserepresentation vilka beslut som fattas? Hur påverkas skötseln av företag och företagets avkastning?

Hypotesen är att mer könsblandade styrelser ska leda till ökad effektivitet, dvs att företagets avkastning ska förbättras. Givet att detta stämmer bör dessutom, som noterats, marknadsekonomins processer leda till att könsskillnaderna i styrelser och ledningsgrupper minskar över tid – företag med mer jämlik fördelning bör på sikt kunna konkurrera ut de som inte är lika effektiva.

Det är möjligt att vi observerar inledningen på denna utjämningsprocess sedan ett par decennier tillbaka. En sådan utveckling skulle onekligen få konsekvenser för såväl policydiskussionen som synen på orsakerna till skillnaderna i könssammansättning i styrelser och företagsledningar.

Inom forskningslitteraturen har dock framförallt frågan om hur *heterogen vis-à-vis homogen* en styrelse är lyfts fram som en viktig bestämningsfaktor för hur effektivt styrelsearbetet genomförs och därmed hur företaget utvecklas (Hambrick, 1996). Styrelseheterogenitet kan dock mätas i många dimensioner och där är könsfördelningen bara en faktor att ta hänsyn till. Utbildningsbakgrund, ålderstruktur, nationalitet och etnicitet är exempel på andra dimensioner man kan ta hänsyn till.

I princip går argumentationen ut på att en mer heterogen styrelse kommer att ta hänsyn till fler alternativa scenarion och ha fler infallsvinklar än en homogen styrelse, vilket därmed skulle leda till bättre beslut (se t.ex. Bentel och Jackson, 1989 och Carter m.fl. 2005). Mot detta ska ställas att en mer homogen styrelse snabbare kan komma till beslut.

Det är till exempel inte orimligt att tänka sig att en styrelse bestående uteslutande av, låt säga, medelålders män med samma utbildningsbakgrund, snabbare kommer till konsensus kring en fråga jämfört med vad en mera heterogen styrelse skulle göra. Detta kan givetvis vara både av godo och av ondo beroende på en mängd företagsspecifika omvärldsfaktorer. Heterogenitet är dock inte alltid positivt. Vid någon brytpunkt blir heterogeniteten så hög att det leder till att nödvändiga beslut tar alltför lång tid. Allt annat lika kan den optimala styrelsesammansättningen förväntas bero på balansen mellan behovet av snabba beslut och hur komplexa dessa beslut är.

Könsblandade styrelser kan rimligen sägas vara mera heterogena. Givet att detta har en positiv effekt kan man således förvänta sig ett positivt samband mellan andelen kvinnor och hur väl företag presterar i termer av t.ex. avkastning på kapital eller marknadsvärdering. Lika så kan man tänka sig att det finns avsevärda branschskillnader i detta avseende. Det är till exempel möjligt att den optimala könsfördelningen skiljer sig mellan industriföretag och tjänsteföretag, mellan handelsföretag och andra tjänsteföretag, mellan stora och små företag etc.

Forskningsresultaten är dock blandade. I en studie av danska företag fann man ett positivt samband mellan kvinnor i ledande positioner och hur väl företag utvecklas (Smith m.fl., 2005), medan Rose (2004) inte finner något samband. Detsamma gäller USA. Shrader m.fl. (1997) och Welbourne m.fl. (2007) finner positiva samband mellan andelen kvinnor i styrelsen och olika mått på avkastning, medan Kochan m.fl. (2003) inte hittar något signifikant samband. Vissa studier (en minoritet av studierna) har t.o.m. funnit att det finns en negativ korrelation mellan kvinnlig styrelserepresentation och företagets resultat, däribland två svenska studier (Du Rietz och Henrekson, 2000 och Eklund m.fl. 2009). Denna effekt försvinner dock då man kontrollerar för företagets storlek och branschtillhörighet. Detta kan i sin tur till största delen förklaras av att andelen kvinnor i styrelsen ökar i stora bolag samtidigt som dessa bolag har en lägre avkastning än små bolag (se t.ex. Eklund m.fl. 2009).

Det är således uppenbart att det behövs ytterligare forskning på detta viktiga område.

Erfarenheter från Norge

Norge har sedan några år en lagstiftning som kräver att alla börsbolag har en jämn könsfördelning där varje kön skall ha minst 40% av styrelseposterna. Det omedelbara resultatet är att andelen kvinnor har stigit till strax över 40 procent. Att öka andelen kvinnor var naturligtvis det uttalade målet med lagstiftningen, men vid sidan om detta har lagstiftningen även fått flera (oavsiktliga) konsekvenser. Några (oavsiktliga) konsekvenser av den norska lagstiftningen är:²

- De inkvoterade kvinnorna är 5-20 yngre än männen de ersätter.
- Dessa kvinnor är med i fler styrelser än männen.
- Det maximala antalet styrelser en individ sitter i har ökat. (ökad maktkoncentration)
- De inkvoterade kvinnorna kommer från en mindre/snävare socialgrupp (t.ex. utbildning) än männen som de ersatt.
- Företag ändrade rättslig form för att kringgå lagstiftningen.

Lagen är tillämplig på s.k. ASA bolag. Ca 20% bytte bolagsform till s.k. AS för vilken lagen ej gäller. ASA avser publika bolag som får söka finansiering via publika nyemissioner. Det finns ca 600 av dessa bolag i Norge, vara av ca 200 är noterade på börsen i Oslo. Det vill säga att inte alla ASA bolag är noterade. Kraven på aktiekapital skiljer sig även åt.

² Jag är tacksam för hjälp jag fått från Professor Trond Randøy University of Agder i att sammanställa dessa uppgifter.

Ännu finns det inte någon större mängd vetenskapliga studier kring den norska erfarenheten. För en diskussion av de oavsedda konsekvenserna som följde av den norska lagstiftningen se Seierstad och Opsahl (2010).

En intressant vetenskaplig studie av Bøhren och Strøm (2005) finner att kvinnlig styrelserepresentation har en negativ effekt på företagsvärdering. Detta skall dock inte tolkas som en effekt direkt orsakad av könssammansättningen utan skall istället förstås som en effekt på styrelsens heterogenitet. Likaså finns det andra internationella studier som visar motsatsen. För en diskussion av styrelsesammansättning och heterogenitet-homogenitet se Gregorič m.fl. (2010).

Det är intressant att notera att andelen kvinnor på ledningsnivå i Norge ligger på ca 15 procent. Samtidigt visar det sig att bland de företag som bytt från ASA till AS form så ligger andelen kvinnor i styrelserna mycket lägre c.a. 14,7 procent (Se Kleiven, 2010).

Slutsatser och behovet av fortsatt forskning

Vilka orsakerna till den kvinnliga underrepresentationen i bolagsstyrelser är står sannolikt att finna i en kombination av arv, miljö och institutioner. Samspelet mellan dessa faktorer är dock mycket komplext och behovet av ytterligare forskning är stort. Det uppmuntrande i det svenska fallet är att andelen kvinnor ökat kraftigt de senaste åren och allt tyder på att denna trend håller i sig. Från 2001 till 2010 har andelen kvinnor ökat från **5,3** procent till **22** procent. Det är en ökning med **415** procent. Bland andelen nyinvalda kvinnor är andelen uppe i ca **36** procent. Under antagande om symmetrisk avgång/utträde mellan män och kvinnor samt med hänsyn taget till åldersstrukturen innebär det att könsfördelningen inom några år kommer vara i det närmaste jämn.

Det finns ett behov av att ytterligare fördjupa analysen av varför kvinnor är underrepresenterade i företagsledning och styrelser, vilka effekterna av detta förhållande är samt vilka policyimplikationer som följer.

Följande frågor kan ses som konkreta exempel på frågeställningar som är i behov av ytterligare forskning:

- Hur ser könsfördelningen ut i styrelser och på ledningsnivå i svenska företag och hur ser den ut i olika branscher och storleksklasser?
- Vilka är bestämningsfaktorerna bakom den skeva könsfördelningen?
- På vilket sätt påverkar kvinnlig styrelserepresentation styrelsearbetet och därmed resultatet?
- Vilka ekonomiska effekter har detta på skötseln av företag och företagens avkastning?
- Vilka åtgärder kan och bör vidtas, givet den ökade kunskapen?

Den sneda könsfördelningen mellan män och kvinnor utgör ett mycket brett forskningsområde vilket gör det nödvändigt med tydliga avgränsningar. Denna

kunskapsöversikt avgränsar sig således till att studera just skillnaderna i styrelser. När det gäller orsakerna till rådande könsfördelning behövs dock ett bredare grepp.

Referenser

- Altonji, J. och Blank, R., (1999), "Race and Gender in the Labor Market," I Ashenfelter, O. och Card, D. E., red. *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, Elsevier, 3143-3259.
- Balafoutas, L., och Sutter, M., (2010), "Gender, competition and the efficiency of policy interventions, University of Innsbruck working papers in economics and statistics, 2010-12.
- Bentel, K. A., och Jackson, S. E., (1989), Top Management and Innovations in Banking: Does the composition of the Top Team Make a Difference?, *Strategic Management Journal*, vol. 10, 107-124.
- Bertrand, M och Hallock, K. F., (2001), "The Gender Gap in Top Corporate Jobs," *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 55, nr. 1, 3-21.
- Black, S. och Strahan, P. E., (2001), "The Gender Gap in Top Corporate Jobs," *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 55, nr. 1, 3-21.
- Booth, A. L., (2009), "Gender and Competition," *Labour Economics*, vol. 16, nr. 6, 599-606.
- Born, M. P.; Bleichrodt, N.; van der Flier, H. (1987). "Cross-cultural comparison of sex-related differences on intelligence tests". *Journal of Cross-Cultural Psychology* **18**: 283–314.
- Byrnes, James, David C. Miller, och William D. Schafer. 1999. Gender Differences in Risk Taking: A Meta Analysis. *Psychological Bulletin* 125, no. 3: 367–83.
- Carter, D. A., Simkins, B. J., och Simpson, W. G., (2003), Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value, *The Financial Review*, vol. 38, 33-53.
- Catalyst, (2003), "Women in US corporate leadership: 2003," www.catalystwomen.org
- Catalyst, (2004), The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity, www.catalystwomen.org
- Catalyst, (2007), 2007 Catalyst Census of Women Board Directors of the Fortune 500. New York: Catalyst.
- Catalyst, (2008), 2007 Catalyst Census of Women Board Directors of the FP500: Voices from the Boardroom. New York: Catalyst.

- Colom, R.; García, L.F.; Juan-Espinosa, M.; Abad, F. (2002). "Null Sex Differences in General Intelligence: Evidence from the WAIS-III" (PDF). *Spanish Journal of Psychology* 5: 29–35.
- Cotta, M., (2000), Rapport Présenté du non de la section du travail, Le Conceil Économique et Social, Paris.
- Cycyota, C. S., Ferrante, C. J. och Wellbourne, T., (2007), Wall Street Reaction to Women in IPOs – An examination of Gender Diversity in Top Management Teams, *Group & Organization Management*, Vol. 32, No. 5, 524-547.
- Deaux, K., & LaFrance, M. (1998). Gender. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Undzey (red.), *The handbook of social psychology* 4th ed., vol. 1 (pp.788-827). Boston: McGraw-Hill.
- Du Rietz, A. och Henrekson, M., (2000), Testing the Female Underperformance Hypothesis, *Small Business Economics*, vol. 14, nr. 1, 1-10.
- Eklund, J. E., Palmberg, J. och Wiberg, D., (2009), Ownership Structure, Board Composition and Investment Performance, *Corporate Ownership and Control*.
- Elvin – Nowak, Y., och Thomsson, H. (2004). *Att ha kul och visa vad man går för – Kvinnors och mäns karriärberättelser*. Stockholm: SNS Förlag.
- European Professional Women's Network. (2008), Third Biannual European PWN Board Women Monitor. Available at:http://www.europeanpwn.net/files/3rd_bwm_2008_press_release_1.pdf.
- Goldin, C. och Rouse, C., (2000), Orchestrating Impartiality : The Impact of Blind Auditions on Female Musicians, *American Economic Review*, vol. 90, no. 4, 715-741.
- Gregoric., A., Randøy, T., Oxelheim, L. och Thomsen, S., (2010), The Many Dimensions of Diversity: Female Appointments on Nordic Boards, Working Paper Copenhagen Business School.
- Göransson, A. (2007). red.: *Maktens kön. Kvinnor och män i den svenska makteliten på 2000-talet*. Nora: Nya Doxa.
- Hambrick, D.C., Cho, T. S. och Chen, M. J., (1996), The influence of top management team heterogeneity on firms' competitive moves, *Administrative Science Quarterly*, vol. 41, 659-684.
- Henrekson, M., (2004), *Vägar till ökad jämställdhet i svenskt näringsliv*, SNS förlag, Stockholm.
- Henrekson, M. och Stenkula, M., (2009), Why Are There So Few Female Top Executives in Egalitarian Welfare States?, *The Independent Review*, v. 14, n. 2, pp. 239–270.
- Hirdman, Y. (2001). *Genus - om det stabilas föränderliga former*. Liber.

- Hoel, M., (2004), Kvinner i styrer og ledelse i norsk næringsliv, Kartlegging av ASA-selskapene 2004, CCD/Ledelse Likestilling Mangfold, Oslo.
- Hoel, D. C., (2005) Kvinner i styrer og ledelse i norsk næringsliv, Kartlegging av ASA-selskapene 2005, CCD/Ledelse Likestilling Mangfold, Oslo.
- Holmqvist, C. (1997). Den Öömma bödeln. Kvinnliga ledre i åtsramningstider. I SOU 1997:83.
- Marongiu Ivarsson, S. (2000). The Meaning of Gender in Management. Investigating Factors Influencing Women's and Men's Entry into Management from a Social-Psychological Perspective. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis.
- Kleiven, K-O., (2010), Kun 15 prosent kvinner i norske ledergrupper, Dun & Bradstreet Norway,
- Kusterer, H. (2008). Exploring the gender typing of management characteristics in an egalitarian context. *Scandinavian Journal of Psychology*, 49, s.549-557
Likestillingssentret, (2001), Likestillingsbarometret 2001, Oslo.
- Masui, A. (2004). *Kamikazekvinnor och pappas prinsessor – Kvinnliga toppchefer berättar*. Stockholm: Prisma.
- Niederle, Muriel, and Alexandra H. Yestrumskas. 2008. Gender Differences in Seeking Challenges: The Role of Institutions. National Bureau of Economic Research (NBER) Working Paper no. 13922. Cambridge, Mass.: NBER.
- Seierstad, C.. och Opsahl, T., (2010), For the few not the many? The effects of affirmative action on presence, prominence, and social capital of female directors in Norway, SSRN working paper.
- Smith, N., Smith, W. och Verner, M., (2005), Do Women in Top Management Affect Firm Performace? A Panel Study of 2500 Danish Firms, Forschungsinstitute zur Zukunft der Arbeit, Working paper nr. 1708.
- SOU (2003:16) *Mansdominans i förändring – om ledningsgrupper och styrelser*. Betänkande av Utredningen om kvinnor på ledande positioner i näringslivet. Stockholm.
- SOU (1997). *Om makt och kön i spåren av offentliga organisationers omvandling*.1997:83.
- Sundin, E. (1997). Om makt och kön. I spåren av offentliga organisationers omvandling. SOU 1997:83.
- Vinnicombe, S. och Singh, V., (2003), Locks and Keys to the Board-room: A Comparison of UK Male and Female Directors, Women in Management Review.
- Welbourne, T. M., Cycyota, C. S. och Ferrante, C. J., (2007), Wall Street Reaction to Women in IPOs: An Examination of Gender Diversity in Top Management Teams, Group & Organization Management, Vol. 32, nr. 5, 524-547.

- Weichselbaumer, D och Winter-Ebmer, R., (2005), A meta-analysis of the international gender wage gap, *Journal of Economic Surveys*, vol. 19, nr. 3, 479-511.
- Williams, J. E., & Best, D. L. (1990). *Measuring sex stereotypes: A multinational study*. (rev.ed.). Newbury Park, CA: Sage.
- Ås, B. (1982). *Kvinnor tillsammans. Handbok i frigörelse*. Skogs Grafiska. Malmö.

Appendix 1.

Tabell 4, Jämförelsestatistik 2003 - 2009

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Antal börsföretag	312	300	288	291	296	294	269
Med minst en kvinna	54,8	68,3	73,6	79,4	78,0	76,5	78,4
Totalt antal styrelseplatser	2025	1967	1840	1874	1909	1877	1701
Var av kvinnor	234	288	296	339	350	347	332
Andel kvinnor	11,6	14,6	16,1	18,1	18,3	18,5	19,5
Antal individer	1519	1469	1392	1412	1422	1423	1289
Var av kvinnor	11,3	14,6	16,2	17,6	18,0	18,3	19,5

Källa: Fristedt och Sundqvist, Styrelser och Revisorer i Sveriges Börsbolag 2009-2010.