

MARS 2021

ALLBRIGHT 10 ÅR:

**MYCKET GJORT.
MEST KVAR.**



ALLBRIGHT

OMSKAKANDE KLIV FÖR KVINNOR OCH MINORITETER

Senaste årtiondet har varit omskakande viktigt för jämställdheten och mångfalden i svenskt näringslivs toppskikt. Ökningen av andelen kvinnor i ledningarna är nära dubbelt så snabb jämfört med årtiondet dessförinnan. Många bolag har blivit avgjort bättre. Några företagsledare tycks däremot vara obotligt ointresserade. När jag steg på Allbright-tåget 2012 pågick redan en häftig debatt. Under åren som gått har vi alla lärt oss mycket, mött mycket nyfikenhet, och ser hur mycket mer det finns att ta tag i.



Personligen är jag djupt fascinerad över ett tudelat näringsliv. Vi ser många som numera vässar rekryteringarna och hittar fler talanger. Samtidigt som andra bolag år efter år saknar kvinnor i toppen. Hela 15 bolag har under alla dessa år klarat konststycket att inte ha en enda kvinna i ledningsgruppen, där vi ser att frågan måste starta. Därmed kvalar de in på Allbrights röda börslista.

Samtidigt är 212 bolag ännu ojämsställda i styrelserummen. Dessa bolag kommer kunna hållas ansvariga ifall en lagstiftning om kvotering blir verklighet. Att börsens stora ägare blundar måste vi ifrågasätta mer. Att de låter sina valberedningar ånga på okritiserade och ogranskade vittnar om påfallande likgiltighet. De måste leva väldigt långt ifrån samhällsdebatten, och senaste forskningen, eller vara hopplöst nonchalanta. På Allbright har vi alltid sett det som vår uppgift att uppmärksamma fakta och att hjälpa näringslivet i mål utan kvotering. Vi börjar dock tvivla på näringslivstopparnas förmåga.

Under det senaste decenniet har vi kartlagt många olika branscher och sektorer. Att advokater, akademien och riskkapitalbolag inte brydde sig nämnvärt kunde vi ana. Men att deras arrogans för jämställdhet var så cementerad i kulturen, var över allas värsta farhågor. De supervassa svenska techstjärnorna stupade även de brant. Intervjuerna beskrev en machokultur som står emot det mesta av insikterna när det gäller mångfald. Sällan har vi mött ett grabbigare motstånd.

2016 startade vi ett Allbrightkontor i Tyskland. Målet var skampåle och morot på export. På den tiden var Sverige fortfarande en internationell inspiratör inom jämställdhet. Sedan dess har Sveriges glöd falnat medan debatten istället tycks ha blivit allt mer livfull ute i Europa och i våra grannländer. Redan om två år ser Sverige ut att bli sämst i Norden på jämställdhet. Två siffror vittnar tydligt om vem som anses bäst lämpad för den yttersta makten. Efter 100 år av kvinnlig rösträtt har vi fortfarande inte haft en kvinna som statsminister, inte heller når vi över 10 procent kvinnor på VD-poster och ordförandeposter. Den moderna svenska företagsledaren ger gärna sken av att jämställdhet och mångfald är affärsmässigt viktigt. Men de tyngsta titlarna är fortfarande förbehållna män.

Landets politiker bidrar gärna i debatten med tomma ord. Ofta vill de se ett jämställt uttag av föräldraledigheten. Och de är inne på den sannolikt helt avgörande frågan. Att det kommer få effekt för kvinnors karriärer, löner och pensioner är glasklart. På Allbright är vi också övertygade om att de positiva effekterna är mer långtgående än vad vi någonsin kan förutse. Men politikerna gör inte särskilt mycket åt föräldraförsäkringen. Trots att alla föräldrar kunnat dela lika sedan 70-talet så tar männen nu endast ut 30 procent av föräldradagarna. De politiker som lyckas driva igenom en helt individualiserad föräldraförsäkring kommer sannolikt göra en av de största insatserna för jämställdhet många årtionden framöver.

De senaste tio åren har också bjudit på viktiga milstolpar. Mest medvind märkte vi under metoo och Black Lives Matter. Två rörelser som varit omöjliga för arbetsgivare att värja sig för. Aldrig har trycket på kartläggningar och utbildningar för att skapa bättre arbetskulturer varit högre. Är det något vi lärt oss så är det att allra mest händer när debatten är som hetast, när pressen är som hårdast, och strålkastarljuset är som starkast. Att fortsätta granska är därmed centralt.

Tack vare statistik har vi kunnat sätta fingret på problem och ta betydande jämställdhetssteg. Men arbetet får inte stanna vid kön. Statistik behövs också på andra områden som exempelvis etnicitet, hudfärg och namn. Sverige har kritiserats av FN och Europeiska rådet för att vi inte gör tillräckligt för att synliggöra villkoren för olika grupper som riskerar att drabbas av diskriminering. Därför gläds vi nu åt att allt fler använder sig av jämlikhetsdata som metod för att på ett rättssäkert, etiskt och vetenskapligt sätt skaffa sig kunskap om villkoren för människor i olika sektorer.

Många organisationer och experter har senaste årtiondet outtröttligt debatterat för hur jämställdhet och mångfald kan eliminera diskriminering, lyfta kompetens och skapa ny innovation. Mycket har gjorts. Vi har all anledning att vara nöjda. Nu återstår bara det mesta av arbetet.

AMANDA LUNDETEG,
VD ALLBRIGHT

INNEHÅLL

3	Omskakande kliv för kvinnor och minoriteter
5	Kvinnor snabbare in i ledande roller
6	15 bolag ratar kvinnor
7	Sverige snart sämst i Norden
8	Styrelserna i skymundan
9	Diskriminering stoppar kompetens
10	Föräldradagar bygger karriärtrappa
11	Debatten driver utvecklingen
13	Guide till faktabaserat arbete för förändring
14	Trender att hålla koll på 2021
16	Tidigare rapporter

KVINNOR SNABBARE IN I LEDANDE ROLLER

Vd-kvinnorna i svenska börsbolag har mer än dubblerats det senaste årtiondet. Andelen kvinnor i börsens ledningsgrupper har under samma period ökat med 67 procent. Fortsätter utvecklingen i samma takt finns det år 2030 inga bolag som helt saknar kvinnor i ledningen. Lika många kvinnor som män kan vi vänta först år 2042.

Det senaste årtiondet har andelen kvinnor i börsens ledande roller ökat på ett historiskt sätt. Ökningen är nära dubbelt så snabb jämfört med årtiondet dessförinnan. Åren 2011-2020 ökade andelen kvinnor i börsens ledningsgrupper med starka 67 procent. Årtiondet dessförinnan var motsvarande siffra endast 36 procent. Farten i förändringen har därmed tydligt ökat.

FYRA GÅNGER FLER JÄMSTÄLLDA BOLAG

Antalet jämställda bolag har också ökat markant. För ett årtionde sedan var andelen jämställda bolag på börsen 5 procent, 2020 hade siffran vuxit till 19 procent - en nära fyrfaldig ökning.

ÅTTA AV TIO BOLAG OJÄMSTÄLLDA

Utvecklingen till trots är majoriteten av börsens ledningsgrupper ännu inte jämställda. Fyra av fem bolag når inte upp till jämn könsfördelning. Vart femte bolag saknar fortfarande helt kvinnor i ledningsgruppen. Andelen bolag som helt saknar ledarkvinnor har samtidigt glädjande nog halverats de senaste tio åren, från 39 till 21 procent av börsens bolag.

PANDEMIN ETT HOT

Blickar vi 10 år framåt finns anledning att vara optimistisk. Om utvecklingen fortsätter i denna takt finns det år 2030 inte ett enda bolag som helt saknar kvinnor i ledningsgruppen. Samtliga börsbolag har alltså minst en kvinna i ledningen. Farhågan är dock att nuvarande pandemi kommer sätta djupa spår i börsens arbete med jämställdhet i flera år framöver, som i värsta fall skjuter firandet ännu några extra år längre fram i tiden.

NÖJER SIG MED ENSTAKA KVINNOR

Enligt Allbrights prognoser är 36 procent av börsens bolag jämställda tio år fram i tiden, år 2031. Det är klart bättre än dagens 19 procent. Men det dröjer tyvärr länge innan samtliga bolag är jämställda. Anledningen är att listan över bolag som har minst en kvinna i ledningen också växer årligen, och utgör majoriteten av börsens bolag. Det är bolag som rekryterat minst en kvinna till ledningsgruppen, men som ännu inte når upp till jämn könsfördelning. Flera bolag är tydligt långsamma när det gäller att ta steget att bli jämställda.

2042

KAN LEDNINGSGRUPPERNA BLI JÄMSTÄLLDA

HÄLFTEN HÄLFTEN 2042

Andelen kvinnor i börsens ledningsgrupper nådde 25 procent under år 2020. Det är en ökning med 11 procentenheter sedan Allbrights första kartläggning 2012. Givet att ökningen fortsätter i samma takt kommer hälften av börsens toppskikt utgöras av kvinnor först år 2042. Det är en stor milstolpe som många kommer att se fram emot att fira, som tyvärr fortfarande ligger 20 år framåt i tiden.

ÖKNING AV TOTAL ANDEL KVINNOR I BÖRSENS LEDNINGSGRUPPER, 2011-2020

↑ 67%

15 BOLAG RATAR KVINNOR

Investmentbolaget Investor är det enda börsbolaget som konsekvent uppnått jämn könsfördelning i ledningen under de senaste tio åren. Motsatt finns hela 15 bolag som årligen saknat kvinnor i ledningsgruppen. Branscherna kommunikation och material har gjort en imponerande resa gällande jämställdhet. I valberedningarna har andelen kvinnor endast ökat med en procentenhet sedan 2012.

ENDAST ETT BOLAG JÄMSTÄLLT I ALLA ÅR

Sedan 2011 har ett börsbolag konsekvent uppvisat jämn könsfördelning i ledningsgruppen, nämligen investmentbolaget Investor. Prestationen talar för en god förmåga att behålla kvinnor i toppen, men sprider även ett mindre smickrande skimmer över börsens övriga bolag. Utöver Investor förtjänar fastighetsbolaget Atrium Ljungberg ett hedersomnämmande. Bolaget har årligen placerat sig på Allbrights jämställda börslista, förutom 2012, då bolaget hade snäppet fler kvinnor än män i ledningsgruppen.

Som motvikt finns hela 15 bolag som årligen kvalat in på listan över bolag som helt saknar kvinnor i ledningsgruppen. I skamvrån placerar sig New Wave och Novotek, med ledningsgrupper bestående av åtta respektive nio personer, varav noll kvinnor.

KONSUMENT KLÄTTRAR, KRAFTFÖRSÖRJNING STÅR STILL

Fastighetsbolagen förtjänar en särskild eloge. Under de senaste tio åren har branschen mer än fördubblat andelen kvinnor i ledningsgrupperna - från 18 till 38 procent. Fastighetsprestation klår alla andra branscher, med hästlängder.

Om andraplatsen samsas en otippad duo - nämligen branscherna material och kommunikation. Ingen av branscherna når ännu upp till 25 procent kvinnor i ledningsgrupperna, men har trots detta haft en imponerande utveckling, med 13 procentenheters ökning var.

Årtiondets cementerade jumbo är alltjämt kraftförsörjning. Redan 2013 placerade sig kraftförsörjning i botten av listan, med endast nio procent kvinnor i ledningarna. Sedan 2015 har branschen utvecklats åt helt fel håll, gått utför och andelen ledarkvinnor har stadigt legat på noll.

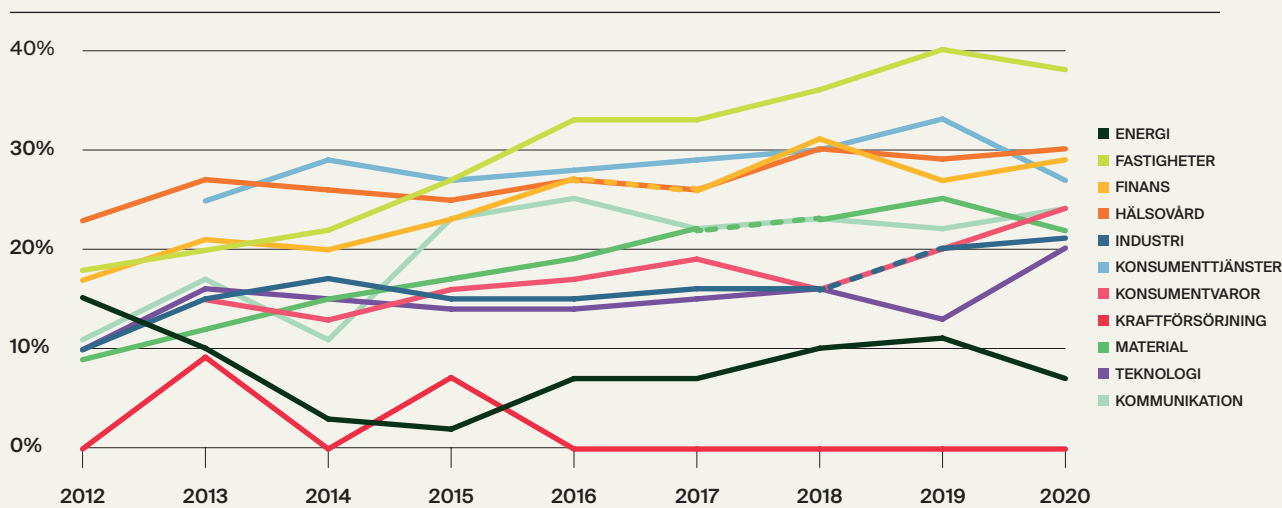
De olika branschernas mycket olika utveckling visar tydligt att vägen mot ett jämställt näringsliv sällan är rak. Ska arbetet bli framgångsrikt krävs ett seriöst engagemang på högsta styrelse- och ägarnivå. Sedan måste ledningen arbeta konkret, med både ett metodiskt och strategiskt arbete.

MAKTCENTRUM STRUTSAR

Bolagens valberedningar är fortfarande en ohotad makt som sällan ifrågasätts. År efter år kan de lägga fram sina förslag på styrelser - förslag som nästan aldrig kritiseras eller möts av motförslag. Endast 14 procent av valberedarna är kvinnor år 2020, en ökning med en ynka procentenhet, sedan Allbrights första kartläggning av valberedningarna 2012.

Frågan är mer central än många inser. Fler kvinnor i valberedningarna tenderar nämligen resultera i fler kvinnor på styrelsenivå. Det gör bristen i valberedningarna alarmerande och utvecklingen katastrofal. Att utvecklingen står still kan delvis förklaras med att valberedningarna i stort undgår granskning. Ägare undviker att utkräva ansvar. Valberedningarna själva förklarar sällan sina skeva val. Valberedningarnas arbete, som borde främja utvecklingen, har uppenbarligen motsatt effekt.

ANDEL KVINNOR PER BRANSCH, 2012-2020



SVERIGE SNART SÄMST I NORDEN

Sverige håller på att tappa rollen som förebild i fråga om jämställt näringsliv. Flera länder har utvecklats betydligt starkare. De senaste åren har tre av fyra nordiska grannländer hunnit i kapp Sverige. Om inte svenska bolag växlar upp takten kommer de snart framstå som bakåttsträvare. Fortsätter trenden är svenska storbolag sämst i Norden redan inom två år.

De senaste fem åren har andelen kvinnor i de svenska storbolagens ledningsgrupper parkerat sig helt stilla på 25 procent. Det var en framsynt nivå år 2015. Men sedan dess har land efter land kommit ikapp Sverige, visar siffror från European Institute for Gender Equality. Norge passerade redan 2018. Även Island och Finland har kommit ikapp. Sista grannen Danmark har gjort en tydlig resa uppåt. Om trenden fortsätter är Sverige sämst i Norden inom två år. Att stå stilla på cirka 25 procent är inte längre en merit.

EU28 FÖRBI 2025

Samma trend märks i övriga Europa. Länderna tar tydliga steg framåt i fråga om jämställda ledningsgrupper. Storbritannien har gått om Sverige sedan 2020. I dagens takt är Europasnittet EU28 förbi Sverige om fyra år, år 2025.

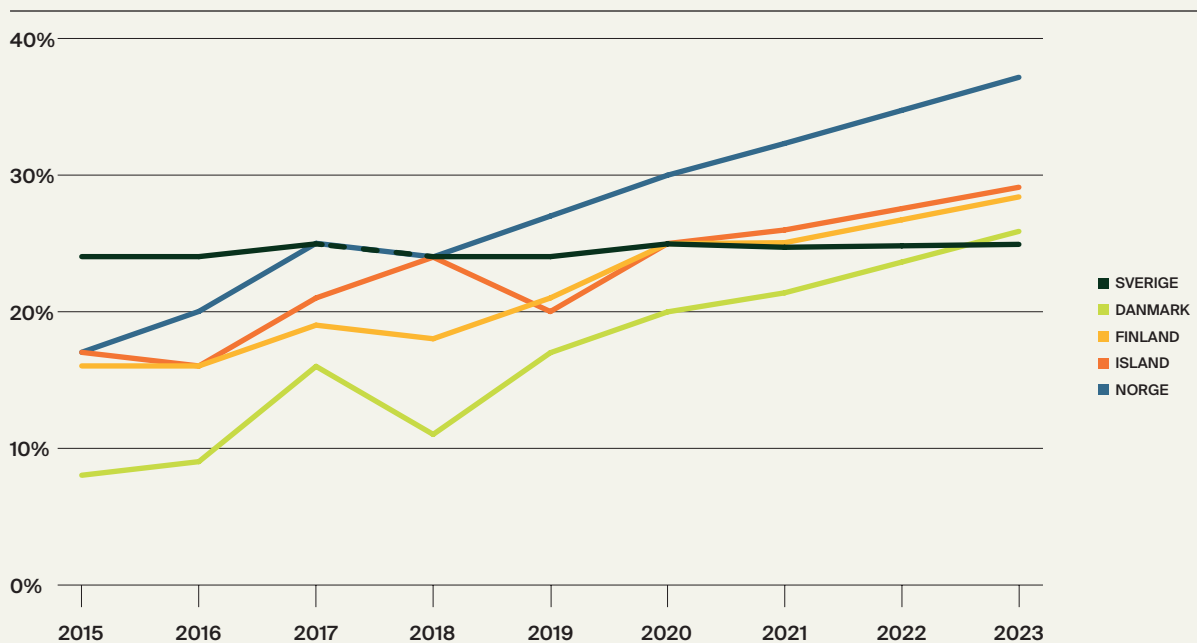
SVERIGE INTE LÄNGRE BÄST

Europas bolag rankas årligen efter en rad parametrar för jämställdhet, såsom total könsfördelning inom bolaget, möjligheter till föräldraledighet, lönegapet män och kvinnor emellan och möjligheter till karriär. Den senaste kartläggningen genomfördes av databanken Equileap 2020 och i toppskiktet återfanns endast två svenska bolag, att jämföra med elva franska bolag.

EUROPA SIKTAR HÖGT

Jämställdhet har de senaste åren varit en prioriterad fråga i EU. Både hos Europaparlamentet och Europakommissionen. Kommissionens nya ordförande Ursula von der Leyen är den första kvinnan att inta posten. Det är i sig ett framsteg. Nu har kommissionen också har antagit en femårsplan som bland annat adresserar jämställdhet på arbetsplatsen. Fokus ligger bland annat på rätten till jämställd utbildning och lönegapet mellan kvinnor och män.

PROGNOS FÖR UTVECKLING AV ANDEL KVINNOR I DE NORDISKA STORBOLAGENS LEDNINGSGRUPPER, 2015-2023



STYRELSENA I SKYMANDAN

Debatten om jämställdhet i näringslivet har senaste årtiondet bytt fokus från styrelserna till ledningsgrupperna. Det har sannolikt gynnat utvecklingen mot fler kvinnor i ledningarna. Däremot tycks politikerna mestadels ha släppt frågan om jämställda styrelser. Det kan vara ett svaghetstecken då debatten i sig tycks gynna jämställdheten.

Kring 2011 var många politiker intresserade av att diskutera kvotering till bolagsstyrelser. Frågan var påtaglig i samhällsdebatten. Regeringen med S i fronten har tillhört förespråkarna, medan andra partier och organisationer varit emot. Oavsett ståndpunkt har effekten av kvoteringshotet varit positiv för utvecklingen av andelen kvinnor i bolagens styrelser.

Under de senaste tio åren har andelen kvinnor i börsens ledningsgrupper ökat med 67 procent. Styrelserna började starkt med en ökning på 48 procent mellan åren 2012-2018, därefter har utvecklingen tydligt stannat av. Sedan 2018 har andelen kvinnor börsens styrelser stått still på 34 procent.

STYRELSENA ETT EUROPAFOKUS

Inspirationen till styrelsedebatten har kommit från andra europeiska länder, där flera idag har lagstiftning kring kvotering till styrelser. Norge var bland de första att införa kvotering 2006. Även Island, Nederländerna, Italien, Frankrike, Tyskland och Belgien har idag någon form av kvoteringslagstiftning.

MOTSTRIDIGA PERSPEKTIV - NYTTIG DEBATT

Motståndarsidan har lyft ett flertal motargument. Äganderätten, rätten för ägare att själva bestämma över hur bolaget ska styras, framhålls ofta. Andra menar att kvoteringslagen i Norge ledde till att andelen kvinnor i ledningsgrupperna minskade, till förmån för styrelserna. Flera framstående näringslivskvinnor har också gått ut med att de inte vill bli inkvoterade, då detta riskerar att skapa en känsla av att inte väljas på faktiska meriter.

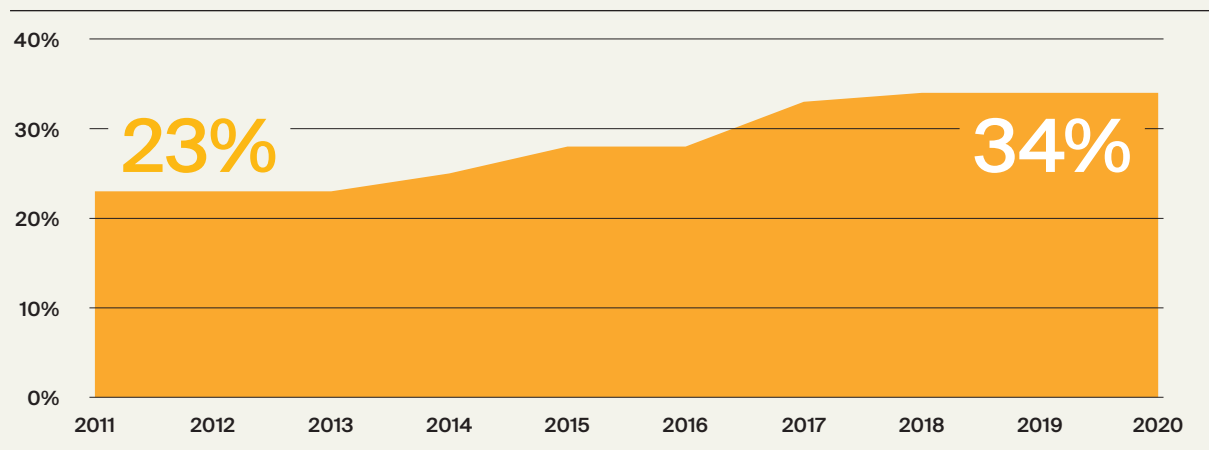
Samtidigt finns studier som visar att den totala kompetensnivån höjs med hjälp av kvotering. Sannolikt eftersom nya rekryteringar hämtas bortom manliga nätverk och därmed sätter kompetensen i fokus. Vem som blir rekryterad och befördrad beror nämligen fortsatt i alltför hög grad på vem man känner, samt fördomar om mäns och kvinnors kompetens.

FLER KVINNOR I TOPPEN GER FLER KVINNOR PÅ ANDRA NIVÅER

Oavsett tillvägagångssätt skulle näringslivet tjäna på att öka jämställdheten på högsta nivå. Vi vet att det finns ett samband mellan jämställda styrelser och jämställda ledningsgrupper i Sverige. Bolag med en högre andel kvinnor i styrelsen tenderar också att ha fler kvinnor i valberedningen. Vd-kvinnor utklassar dessutom vd-män när det kommer till att befordra och rekryterar andra kvinnor till ledningsgruppen. Mycket talar således för att fler kvinnor på högsta nivå även ger fler kvinnor på andra ledande positioner.

Vi på Allbright vill tro på näringslivets förmåga att lösa problemet på egen hand. Vi är övertygade om att verklig förändring skapas när bolagen kommer till insikt om att blandade grupper presterar bättre. Dessutom är dessa grupper mer kreativa och bolag präglade av mångfald och inkludering är också mer lönsamma. I dagsläget agerar alltför många bolagsägare ögontjänare, då andelen kvinnor i börsens styrelser stått still sedan kvoteringshotet och debatten om det försvann, för tre år sedan.

ANDEL KVINNOR I BÖRSENS STYRELSE, 2011-2020



DISKRIMINERING STOPPAR KOMPETENS

Sveriges arbetsmarknad är segregerad på ett sätt som få medger. Utrikes födda återfinns i högre grad inom service och omsorg, inom yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion. Inrikes födda finns i högre grad bland chefer och yrken med krav på högskolekompetens. Detta, trots att andelen högutbildade är lika hög bland utrikes som inrikes födda. Ett slöseri på både resurser och kompetens - för både samhälle och individ.

Bilden av en kompetent ledare är fortfarande tätt sammanflätad med stereotypa antaganden om kön och etnicitet. Redan 2013 kunde Allbright visa att 85 procent av ledamöterna i börsbolagens styrelser hade svensk bakgrund. I ledningsgrupperna är motsvarande siffra 89 procent. Detta, trots att en tredjedel av Sveriges befolkning har någon form av utländsk bakgrund och andelen högutbildade är lika hög bland utrikes som inrikes födda.

BRIST PÅ KONTAKTER HINDER

Många utrikes födda akademiker lyfter bristen på kontakter som det största hinder på den svenska arbetsmarknaden. Det är inte oväntat, med tanke på att vartannat företag rekryterar medarbetare via kontakter. I stort plågas den svenska arbetsmarknaden av en kultur där vem du känner i alltför många fall väger tyngre än vad du kan.

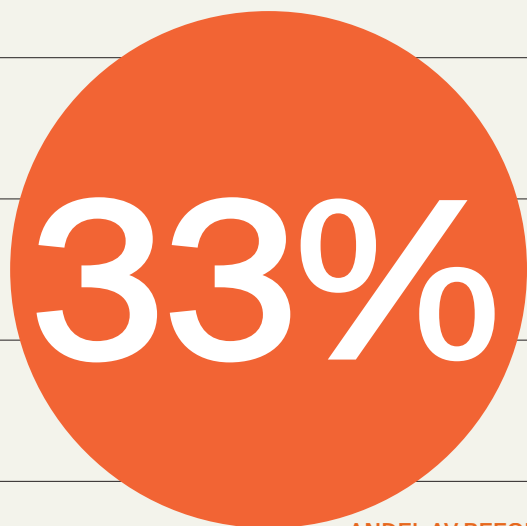
NAMN VIKTIGARE ÄN MERITER

Utöver brist på kontakter pekar forskningen på en utbredd diskriminering på den svenska arbetsmarknaden kopplad till namn. Flertalet svenska studier visar att personer med svensklingande namn i högre grad både kallas till arbetsintervjuer och erbjuds jobb än de med likvärdiga profiler vars namn uppfattas ha utomeuropeisk bakgrund. Väl på arbetsintervjun tenderar personer med arabiskt klingande namn få frågor om social kompetens och värderingar, medan personer med svenskt klingande namn får jobbspecifika frågor.

MÄNNISKOR DISKRIMINERAR EMOT DATORERS RÅD

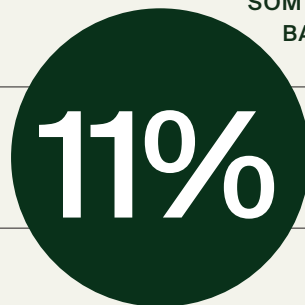
En doktorsavhandling från 2017 visade till och med att rekryterare har en tendens att välja bort sökande som ser ut att komma från Mellanöstern, även när de gått systematiskt tillväga och ett datorprogram visat att de var bäst lämpade för tjänsten. Att Sverige slår på den stora trumman när det kommer till inkludering är pinsamt, när alltför få tillåts nå sin fulla potential på arbetsmarknaden. Det är inget mindre än ett enormt slöseri på kompetens och resurser för både samhälle och individ.

UTLÄNDSK BAKGRUND



ANDEL AV BEFOLKNINGEN SOM HAR UTLÄNDSK BAKGRUND

ANDEL CHEFER I BÖRSENS LEDNINGSGRUPPER SOM HAR UTLÄNDSK BAKGRUND



FÖRÄLDRADAGAR BYGGER KARRIÄRTRAPPA

Utvecklingen mot ett jämställt uttag av föräldradagar går långsamt. 2011 tog pappor ut en knapp fjärdedel av föräldradagarna, 2019 var motsvarande siffra 30 procent. Detta, trots att föräldrar haft möjligheten att dela lika sedan föräldraförsäkringen infördes 1974. Ett ojämnt uttag leder bland annat till att kvinnor tappar i inkomst och lön, mer sällan blir chefer och får högre sjukfrånvaro.

Det finns en utbredd myt om att föräldraledighet hämmar karriären. Att dela lika på föräldradagarna leder tvärtom till att båda föräldrarna får en bättre förankring på arbetsmarknaden, med högre lön och pension som resultat. Trots detta delade endast vart femte föräldrapar lika på föräldrapenningen enligt de senaste siffrorna från 2017. I dagens tempo kommer det dröja till 2032 innan föräldradagarna delas lika mellan vardera förälder.

KVINNOR TAR UT MER FÖRÄLDRADAGAR OAVSETT LÖNENIVÅ

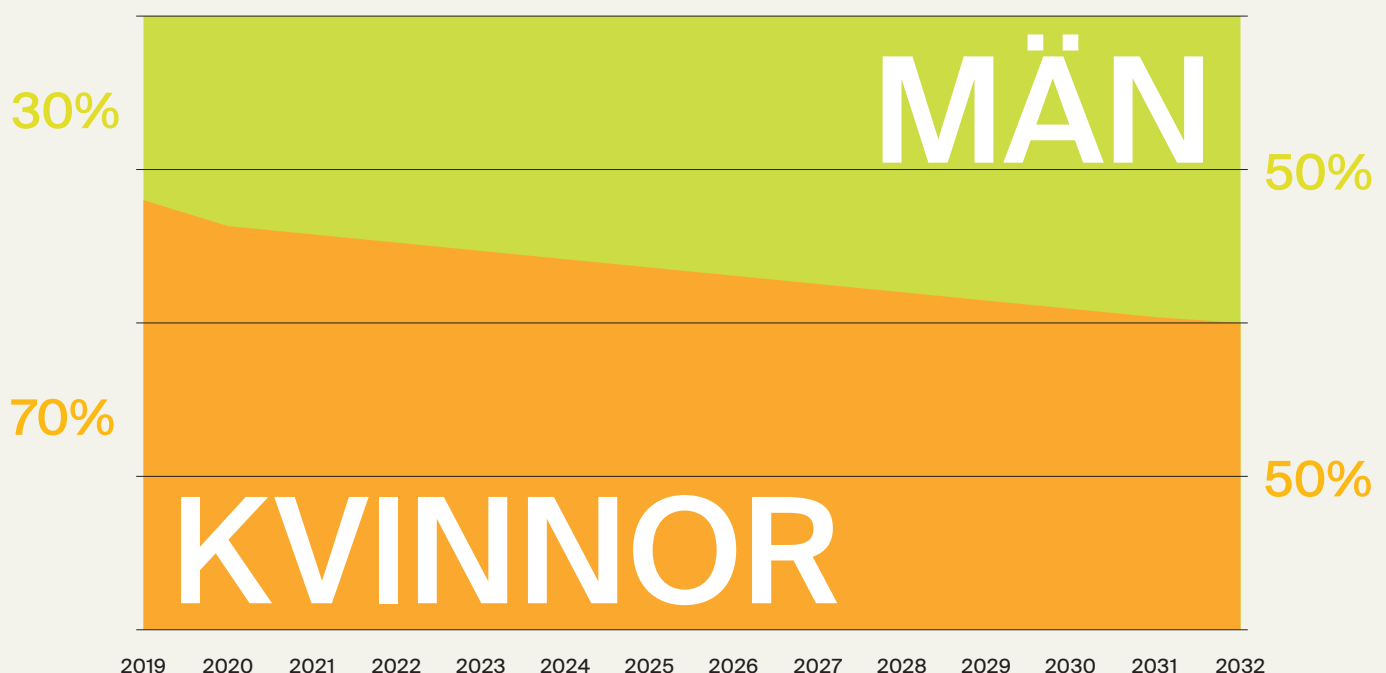
Allbrightrapporten 2018 visade att vd-män tar ut mindre föräldraledighet än sina partners, och samtidigt att det motsatta gäller vd-kvinnor. Detta följer mönstret i samhället i stort. Statistik från Försäkringskassan visar nämligen att kvinnor tar ut mer föräldraledighet än sina partners även när de tjänar mer. Förklaringen stavas förväntningar och normer i samhället, där kvinnor fortfarande förväntas ta ut mer av föräldraledigheten.

PAPPAMÅNADER GER EFFEKT

Inspektionen för socialförsäkringen har slagit fast att reserverade månader för vardera förälder är den åtgärd som haft störst effekt för främjandet av ett jämställt uttag av föräldradagar. De reserverade månaderna påverkar även normerna kring hur föräldrar bör fördela föräldraledigheten. Samhällsdebatten kan i samband med införandet av reserverade månader påverka föräldrars värderingar och beslut kring hur de fördelar föräldradagar emellan sig.

Allbright förespråkar en helt individualiserad föräldraförsäkring, där hälften av dagarna reserveras till vardera förälder. Det är först när det delas lika på arbetet inom hemmets fyra väggar som vi kan uppnå en jämställd arbetsmarknad.

PROGNOS FÖR UTTAG AV FÖRÄLDRADAGAR FÖRDELAT EFTER KÖN, 2019-2032



DEBATTEN DRIVER UTVECKLINGEN

Under åren 2011-2020 ökade andelen kvinnor i börsens ledningsgrupper med två tredjedelar. Det är dubbelt så mycket som årtiondet dessförinnan. En del av förklaringen är att frågan om ett näringsliv präglad av jämställdhet och mångfald fått större utrymme i samhällsdebatten. Det är tydligt att strålkastarljus agerar motor i arbetet för förändring. Metoo och Black Lives Matter är två rörelser som drivit utvecklingen.

METOO BROMSADES I NÄRINGSLIVET

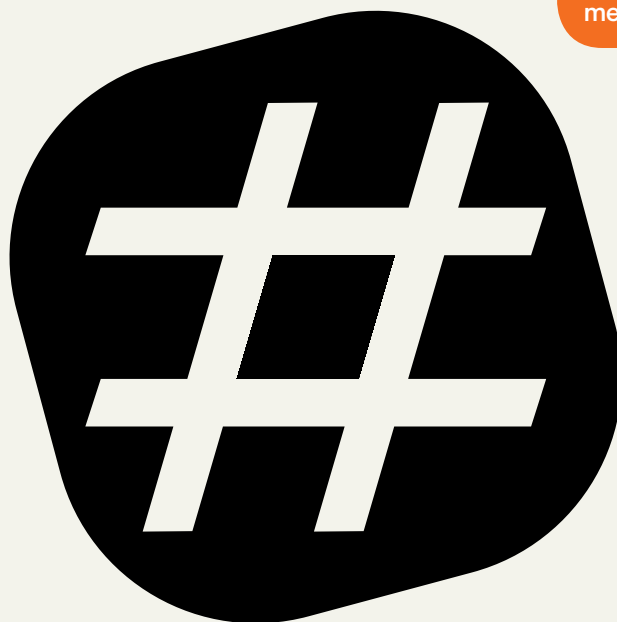
Metoo-upproppet belyste vidden av sexuella trakasserier under hösten 2017. Branscher som media, kultur och film genomgick en hård intern kritik. Från näringslivets håll var det dock ovanligt tyst i samhällsdebatten. Det fanns förvisso företagsledare som tog krafttag i arbetet för inkluderande arbetsplatser, men för att skapa varaktig förändring måste vi hålla i och hålla ut.

Hösten 2017 slog Metoo-upproppet ned som en bomb. Aldrig förr hade ämnen som sexuella trakasserier och diskriminering fått lika stor uppmärksamhet. Alla delar av samhället påverkades. Inom nästintill varje bransch skapades hashtags som spred historier om diskriminering och trakasserier. Folkhälsomyndighetens stora befolkningsstudie visade exempelvis att närmare hälften av alla kvinnor i studien någon gång utsatts för sexuella trakasserier. Det är en hisnande siffra som skvallrar om ett kolossalt hinder som kvinnor i arbetslivet möter.

Från näringslivets håll var det emellertid ovanligt tyst. En del av förklaringen ligger i näringslivets absoluta mansdominans. När börsens ledningsgrupper till tre fjärdedelar består av män, och endast var tionde vd är kvinna, är det få kvinnor som vågar träda fram, med rädsla för att stämplas som besvärliga.

Redan innan #metoo hade en ny diskrimineringslag klubbats igenom. Lagen underströk chefernas ansvar att undersöka, analysera, åtgärda och följa upp arbetet för att motverka diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen.

Under metoo-hösten upplevde Allbright att efterfrågan på utbildningar rörande trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen ökade kraftigt, vilket klart bör läsas som ett första steg i arbetet för förändring. Det viktiga är alltså att hålla i och hålla ut, och inte tappa fokus när frågan blåst över i media. Inkluderande och trygga arbetsplatser uppstår tyvärr inte av sig själva - de kräver aktivt arbete från både chefer och medarbetare.



BLACK LIVES MATTER FICK STORT GEHÖR

Sommaren 2020 präglades starkt av Black Lives Matter-rörelsen, som riktade allmänhetens uppmärksamhet mot rasism, diskriminering och våld som drabbar svarta. Rörelsen har lett till en rad konkreta initiativ hos företag, med målet att skapa ett mer inkluderande samhälle.

Black Lives Matter Global Network Foundation tilldelades i januari 2021 Olof Palme-priset, för en särskilt betydande insats Olof Palmes anda. Motiveringen lyfte hur rörelsen samlat miljontals människor världen över, och hur detta bevisar att rasism inte bara är ett problem i det amerikanska samhället, utan också globalt, bland annat i Sverige.

BELYSER ANTISVART DISKRIMINERING

Rörelsen har haft stor inverkan även på företagsvärlden, då den belyst att rasism inte endast kommer till uttryck i form av våld, utan även i form av diskriminering, omedvetna fördomar och förutfattade meningar. Vissa menar att det faktum att många bolag under sommaren 2020 uttryckte stöd för rörelsen kan vara ett första steg mot att specifikt lyfta debatten om antisvart diskriminering på arbetsmarknaden.

FÅ MED UTLÄNDSK BAKGRUND I NÄRINGS- OCH LIVETSTOPPSKIKT
I börsens ledningsgrupper har endast sju procent bakgrund utanför Norden. Endast några enstaka av dessa ledare är svarta, och de återfinns främst inom bolag med huvudkontor bortom Sveriges gränser. Det är en bild som bekräftas av de studier som visar att afrosvenskar har svårare än den övriga befolkningen att avancera till högre befattningar med en lön som motsvarar deras utbildningsnivå, även när de är lika eller mer meriterade än befolkningen i stort.

SKAPAT FÖRÄNDRING HOS STORA BOLAG

Rörelsen har även lett till konkreta initiativ till förändring. Storbolag som Amazon, IBM och Microsoft har exempelvis avvecklat försäljningen av verktyg för ansiktsgenkänning till rättsväsendet. Detta, efter rapporter om att bruna och svarta ansikten blandas ihop upp till 100 gånger oftare än vita ansikten - något som kan ha ödesdigra konsekvenser när det kommer till identifikation av brottsmisstänkta.

Kapitaljätten Blackrock, Stockholmsbörsens näst största ägare, gick i januari 2021 ut med att de framgent kommer ställa krav på etnisk mångfald på styrelsenivå även bland svenska bolag. Bolaget menar att mångfald hos både styrelse och medarbetare leder till mer motståndskraftiga bolag och ger bättre resultat över tid.

Allbright välkomnar Blackrocks initiativ, då alltför många ägare fortsatt sticker huvudet i sanden när det kommer till arbetet för ökad jämställdhet och mångfald på styrelsenivå.



GUIDE TILL FAKTABASERAT ARBETE FÖR FÖRÄNDRING

Allt fler bolag har insett att jämställdhet och mångfald är affärsstrategiska frågor, som bidrar till ökad kreativitet, innovation och lönsamhet. Många bolag tvekar däremot över hur arbetet ska läggas upp för bäst resultat. Därför har Allbright sammanställt fem punkter från den senaste forskningen inom ämnet. Några av punkterna är att målen för representation ska vara mätbara och tidsbestämda. Bolagen behöver också tydliga rutiner som främjar mångfald i rekrytering och befordringar samt nolltolerans mot diskriminering.

Vägen till faktabaserat arbete för ökad jämställdhet och mångfald kan beskrivas som:



1. SAMLA IN OCH ANALYSERA DATA

Hur ser mångfalden ut inom organisationen idag? Vilka utmaningar finns i arbetet för en arbetsplats präglad av mångfald? Analysera hinder och möjligheter, samt sätt mätbara och tidsbestämda mål för representation. Sträva efter mångfald på alla nivåer - från ledningsgrupp och styrelse till chefsroller och tekniska roller.



2. NOLLTOLERANS MOT DISKRIMINERANDE BETEENDE

Möjliggör för medarbetare att flagga för oegentligheter utan att riskera represalier. Exempel på verktyg för detta kan vara anonyma visselblåsarfunktioner eller medarbetarenkäter.



3. ANALYSERA RUTINER FÖR REKRYTERING OCH BEFORDRINGAR

Undvik omedvetna fördomar gällande män och kvinnors förmågor genom att utbilda ansvariga i ämnen som unconscious bias.



4. UNDVIK SYMBOLISKA ÅTGÄRDER

När kvinnor eller minoriteter är gravt underrepresenterade inom en organisation ökar risken för att de utsätts för stereotypa antaganden. Dessa stereotypa antaganden kan ha negativa konsekvenser för både individerna och organisationen i stort, då de riskerar att sätta käppar i hjulet för medarbetarnas utveckling inom företaget. Om medarbetare inte ges chansen att utvecklas inom ett företag är risken stor att de väljer att söka sig till en annan arbetsplats.



5. CHEFER MÅSTE INVOLVERAS OCH HÅLLAS ANSVARIGA FÖR MÅNGFALDSARBETET

När vd är högst ansvarig i arbetet för ökad mångfald signalerar detta att frågan är viktig för hela företaget - inte ett sidoprojekt som kvinnor eller minoriteter själva ansvarar för att driva.

TRENDER ATT HÅLLA KOLL PÅ 2021

Företagsledare behöver skapa inkluderande arbetsplatser där alla medarbetares kompetens till fullo tas tillvara på. Men utan data är det svårt att bevisa att diskriminering faktiskt pågår. Därför förutspår Allbright två strömningar som kommer prägla samhället framgent - jämlikhetsdata och antirasism på arbetsplatsen.

JÄMLIKHETSDATA BLOTTLÄGGER DISKRIMINERING

Sverige har en av världens mest långtgående lagar mot diskriminering. Vi har dock flertalet gånger kritiserats av stora, internationella aktörer som FN och Europeiska rådet. Sverige sägs inte göra tillräckligt för att synliggöra villkoren för olika grupper som riskerar att drabbas av diskriminering. En effektiv metod för att belysa orättvisor kan vara att samla in jämlikhetsdata. Det är data som bygger på självidentifikation, frivillighet, samtycke och anonymitet.

Jämlikhetsdata är en metod som förespråkas och rekommenderas av samtliga internationella, regionala och europeiska organisationer inom strukturerna för FN-, EU- och Europarådet. Det är en metod för att på ett rättssäkert, etiskt och vetenskapligt sätt ta fram kunskap om levnadsvillkoren för olika grupper, baserat på de sju grunderna för diskriminering. I praktiken innebär detta att personer med hjälp av självskattning besvarar frågor om sig själva med utgångspunkt i diskrimineringsgrunderna. Allbrights definition av jämlikhetsdata utgår från internationella rekommendationer kring att samla in data baserat på självidentifikation, frivillighet, samtycke och anonymitet. Det betyder att data aldrig kan kopplas till enskilda personer, utan endast kan presenteras aggregerad och anonymiserad.

Företag ska enligt lag arbeta med att eliminera diskriminering. Utan data är det svårt att påvisa att diskriminering faktiskt sker. Tidigare studier på ämnet har bland annat påvisat diskriminering av personer med arabiskt klingande namn på arbetsmarknaden, samt inkomstbaserad diskriminering inom gruppen afrosvenskar. Ju mer oegentligheter som vi kan rikta strålkastarljuset mot, desto vassare blir arbetet för förändring.

Tack vare könsuppdelad statistik har vi i Sverige kunnat synliggöra orättvisor och ta stora kliv i arbetet för ökad jämställdhet. De som hävdar att vi inte behöver statistik när det kommer till andra diskrimineringsgrunder verkar vilja sopa problemen under mattan. När diskriminering elimineras hamnar rätt kompetens på rätt plats - något som i förlängningen öppnar upp för ett mer meritokratiskt och konkurrenskraftigt näringsliv.

ANTIRASISM PÅ ARBETSPLATSEN

Allt fler bolag vill utveckla arbetet mot diskriminering kopplad till etnisk tillhörighet. Allbright har sammanställt fem punkter för de företagsledare som menar allvar med arbetet för antirasistiska arbetsplatser.

1. MARKERA DIREKT MOT RASISM

Låt inte rädslan för att råka säga fel sak stoppa dig från att markera mot rasism. Att inte säga något alls är också ett ställningstagande och osynliggörande av den diskriminering som drabbar synliga minoriteter.

2. VAR ÖDMJUK INFÖR ARBETET FRAMFÖRER

Företag behöver forum och tid för att kunna arbeta mot rasism på arbetsplatsen. Koppla praktiska åtaganden till externa uttalanden och låt inte arbetet mot diskriminering bli tomt snack.

3. ANPASSA TJÄNSTER OCH PRODUKTER

Se till att företagets produkter är inkluderande samt fungerar och attraherar fler målgrupper - oavsett hudfärg, funktionalitet och kön.

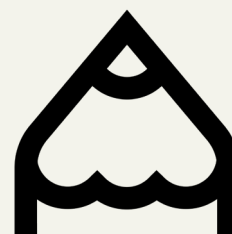
4. LED MED EMPATI

Likt andra nyckelvärden, ska arbetet för antirasism ledas av vd och ledningsgrupp. Utbilda chefer och medarbetare i ett antirasistiskt arbetssätt.

5. GE RÖST ÅT SYNLIGA MINORITETER

Men förlita dig inte på dem att driva arbetet för inkluderande arbetsplatser - ansvaret ligger på alla medarbetare.

Arbetet för att motverka rasism på arbetsplatsen måste genomsyra hela organisationen. Det är ingen snabb lösning - det är ett engagemang som chefer och medarbetare måste åta sig på en daglig basis. Se till att de mål som företaget ställer upp är mätbara och förstådda av hela arbetsstyrkan, och att samtliga medarbetare spelar en roll i skapandet av en inkluderande arbetsplats. Det finns inga genvägar - den enda vägen framåt är genom aktivt arbete.

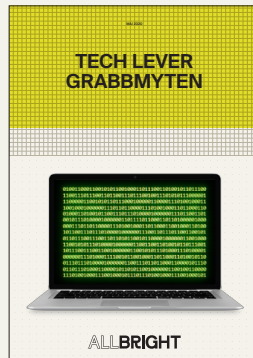


TIDIGARE RAPPORTER

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

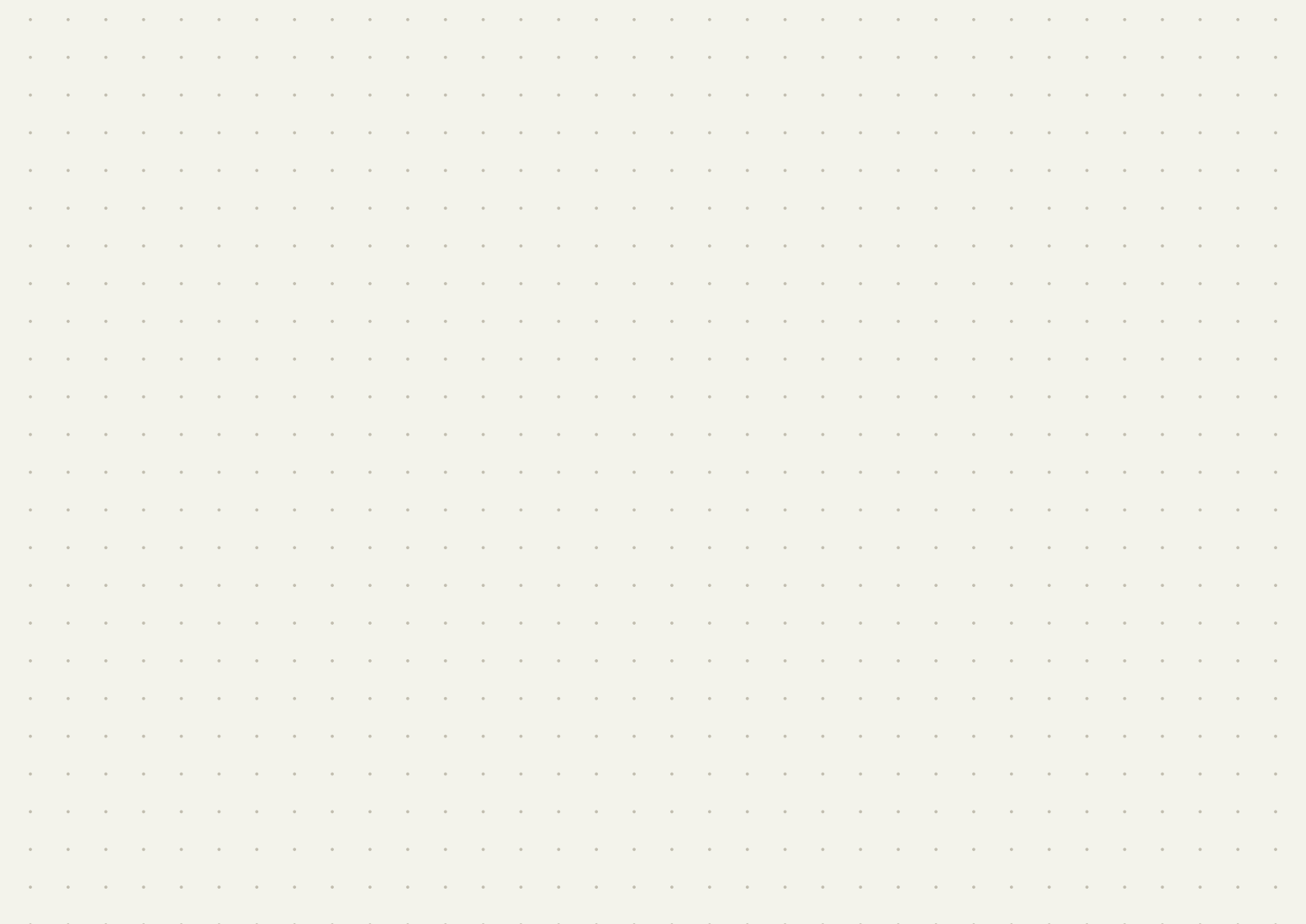
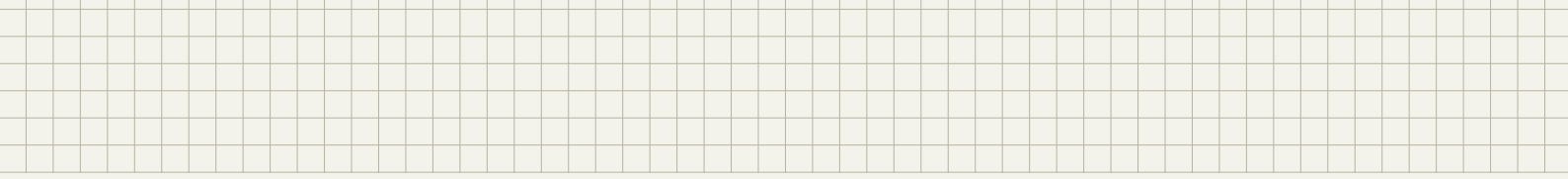
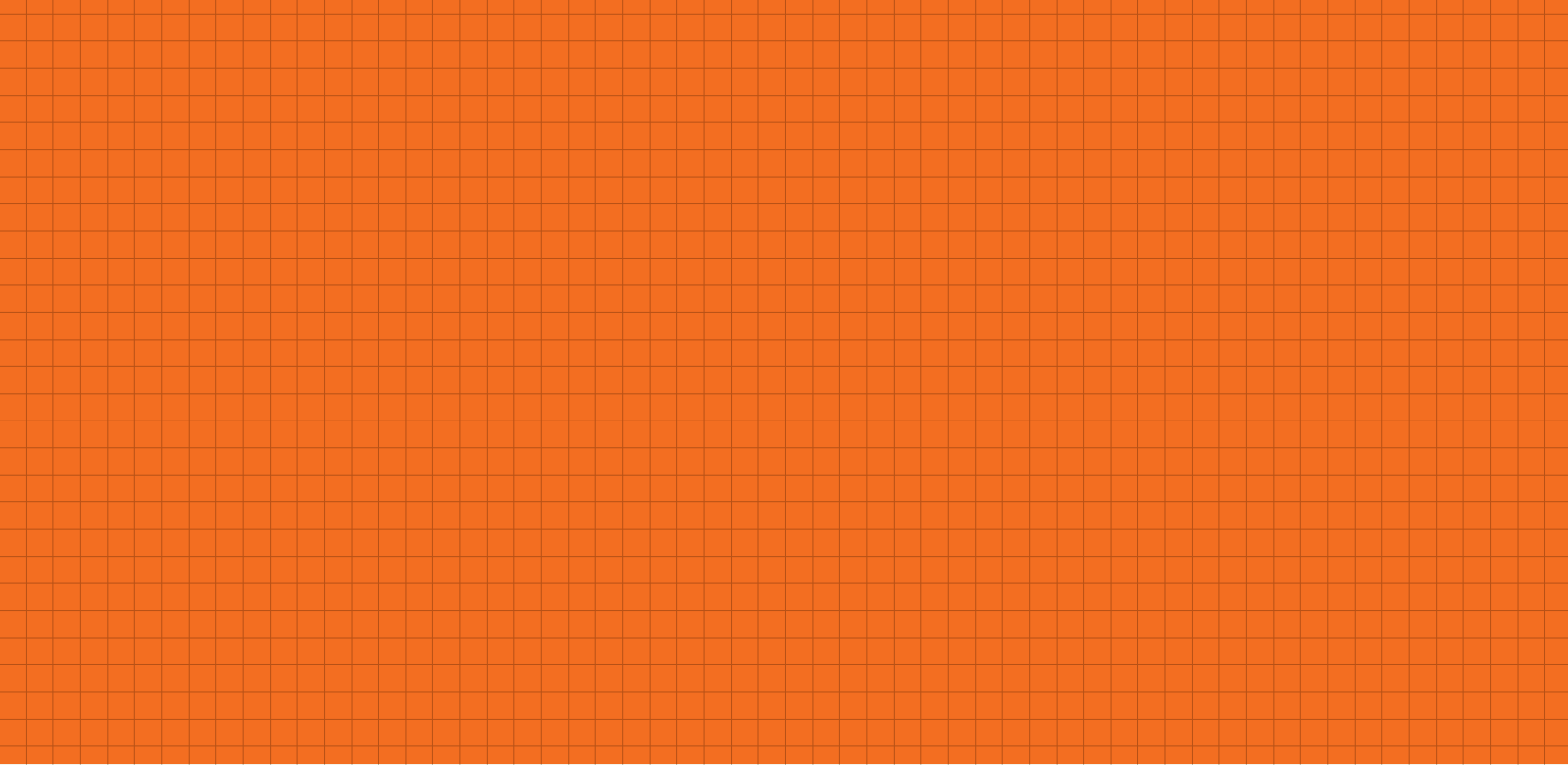


VI SOM ARBETAT MED RAPPORTEN

Allbright: Amanda Lundeteg, Claes Hemberg, Maija Inkala, Omar Bellini.

Volontärer: Annika Pettersson, Cissy Avrin, Erika Rydgren, Ingrid Fagerström och Johan Bäckman Berg.

Foto på framsidan av Jarod Lovekamp från Pexels



ALLBRIGHT