

TIMBRO

*Mindre mångfald med kvotering*

EN ANALYS AV UTVECKLINGEN I SVENSKA BOLAGSSTYRELSER

Tomas Klingström

TIMBRO • Oktober 2014



TIMBRO

# *Mindre mångfald med kvotering*

EN ANALYS AV UTVECKLINGEN I SVENSKA BOLAGSSTYRELSER

Tomas Klingström

TIMBRO • Oktober 2014

© Författarna och Timbro 2014

ISBN 978-91-87709-55-5

[www.timbro.se](http://www.timbro.se)

[info@timbro.se](mailto:info@timbro.se)

## Innehåll

Förord • 4

Inledning • 5

*Teoretiskt ramverk och avgränsningar • 6*

*Könsfördelning på styrelseförberedande utbildningar • 8*

*Jämställdhet bland ekonomer • 11*

*Bristande jämställdhet bland civilingenjörer • 13*

*Slutsatser om jämställdhet i dagens styrelser • 15*

*Kvoteringens konsekvenser • 16*

*En jämställd framtid utan kvotering • 18*

*Slutsatser • 19*

Referenslista • 20

Appendix 1: Material och metoder • 22

## Förord

FRÅGAN OM JÄMSTÄLLDHET mellan kvinnor och män reduceras i politiska sammanhang ofta till kvotering. Dels handlar debatten om kvotering av kvinnor till bolagsstyrelser, dels om kvotering av föräldraförsäkringen. Den här rapporten behandlar frågan om kvotering av bolagsstyrelser, en debatt i vilken de flesta politiker har utgått från att det faktum att det sitter färre kvinnor än män i svenska bolagsstyrelser är ett uttryck för diskriminering. Det är också rapportens huvudfråga: vad beror representationen i dagens styrelser på?

Mot problemformuleringen som sådan finns flera uppenbara invändningar. Är målet för styrelserna 50-50, och kan kvinnors livsval med sådan enkelhet reduceras till representationsiffror? Kvinnor är trots allt i dag fria att fatta beslut efter eget huvud och göra sina egna livsval. Dessutom kan ingen förvänta sig en jämn könsfördelning i alla delar av arbetslivet. Kvinnor utbildar sig mer än män, men de utbildar sig inte till samma sak. Kvinnors sysselsättningsnivå är snart lika hög som männens, samtidigt arbetar kvinnor mindre.

Problematiken i att tänka sig en jämn könsfördelning i hela näringslivet är en fråga som Timbro har tagit upp tidigare. I den här rapporten låter vi nu Tomas Klingström, doktorand i bioinformatik på Sveriges lantbruksuniversitet, analysera vad kvinnors underrepresentation i bolagsstyrelser beror på. Lider svenskt näringsliv av diskriminering gentemot kvinnor eller finns det andra förklaringar till den representation vi ser?

Tomas Klingström har gjort ett mycket gediget arbete. Rapportens slutsats – att kvinnor inte är statistiskt diskriminerade och att vi redan inom ett decennium kommer att ha en 40-procentig andel kvinnor i svenska styrelser – borde få varje jämställdhetsdebattör att tänka till ett extra varv i frågan om kvotering.

MALIN SAHLÉN

*Projektledare, samhällsekonomiska frågor*

### **Om författaren**

TOMAS KLINGSTRÖM är doktorand i bioinformatik på Sveriges lantbruksuniversitet (SLU). Tomas Klingström har bland annat blivit belönad med pris för årets ekonomistudent och fått Anders Wall-stipendium i kategorin Unga forskare.

## Inledning

KVINNORS REPRESENTATION I BOLAGSSTYRELSER har utvecklats till en symbolfråga i kampen för ökad jämställdhet. Eftersom kvinnor utgör halva befolkningen men endast 31 procent av styrelseledamöterna i de stora börsbolagen, har bilden skapats av att kvinnor diskrimineras i näringslivet – det berömda glastaket (Bråkenhielm, 2013; "Using quotas to raise the glass ceiling", 2010). För att krossa detta glastak har länder som Norge infört kvoteringslagar och företrädare för både höger- och vänsterflanken i svensk politik har framfört liknande tankar (de Lima Fagerlind, 2013). Diskussionen om kvotering förs även på Europa-nivå.

I Sverige är debatten i stor utsträckning fokuserad på maktstrukturer och hur kvinnors underrepresentation ska minskas (Tienari et al, 2009). I debatten antas ofta att den statistiska (i förhållande till befolkningen) underrepresentationen beror på diskriminering i näringslivet, och att denna bäst kan bekämpas genom ett statligt ingripande i form av lagstiftning.

Därför är det något överraskande att man ännu inte har tagit ställning till frågan om huruvida kvinnor i näringslivet *de facto* är *diskriminerade* i kampen om styrelseposter. Vi vet att kvinnor som grupp är statistiskt underrepresenterade i bolagsstyrelser, men saknar forskning kring huruvida denna underrepresentation beror på diskriminering, i meningen särbehandling på grund av könstillhörighet. Det finns en allmänt utbredd uppfattning om att män i näringslivet rekryterar män (Lindström, 2012) och att kvinnor inte har en chans att nå toppen på grund av det (Cervenka, 2007), men hur är det egentligen?

# Teoretiskt ramverk och avgränsningar

DENNA RAPPORT STÄLLER TVÅ FRÅGOR:

1. *Behandlas män och kvinnor som grupp olika med hänsyn till möjligheterna att nå styrelseposter?*
2. *Är i så fall kvotering rätt verktyg för att motverka detta?*

En svårighet vid undersökningar om jämställdhet är att klargöra vad som faktiskt utgör jämställdhet. Kvinnor utgör som bekant ungefär halva populationen, men bland de som arbetar i näringslivet är andelen lägre (Karlsson, 2008).

I denna studie utnyttjar vi det faktum att ett fåtal examina dominerar i bolagsstyrelserna, vilket gör det möjligt att jämföra antalet kvinnor som har gått dessa utbildningar, med antalet kvinnor som sitter i storbolagsstyrelser. På så sätt kan andelen kvinnor och män från respektive utbildningsår inom börsens ledande företag (OMX-30) jämföras med den historiska fördelningen på de svenska universitetsutbildningar som oftast leder till styrelseposter. Följande begränsningar och antaganden har gjorts i arbetet med att sammanställa data.

## BEGRÄNSNINGAR

1. Endast examina inom ekonomi, teknik och i viss mån juridik är vanliga nog för att generera användbara data. 87 procent av de svenskutbildade styrelseledamöterna har en utbildning inom dessa ämnen och täcks därför i analysen.
2. Endast information om svenska examina är tillgänglig. Det innebär tyvärr att utländska ledamöter exkluderas från jämförelsen, då dessa har en helt annan karriärväg och könsfördelning än svenskutbildade ledamöter.
3. Information om examina anger examensår medan styrelseinformation anger födelseår. Ett antagande om att en karriär med examina påbörjas vid 25 års ålder har därför gjorts, vilket är ganska rimligt sett till när man vanligtvis tar examen.
4. Det finns över 1 000 publikt handlade bolag på OMX och Aktietorget vilket ger en ohanterlig datamängd. Den här rapporten fokuserar enbart på OMX-30 vilket innebär ett urval av Sveriges största bolag med en etablerad verksamhet och spridd ägarbild.



#### ANTAGANDEN

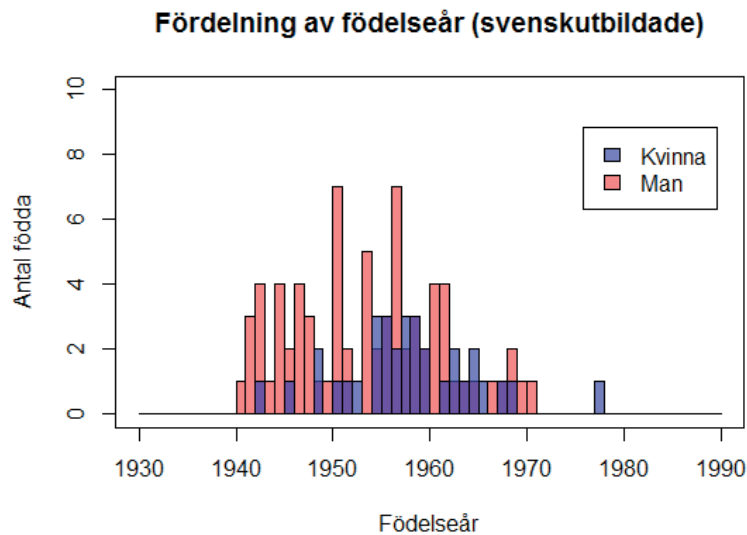
1. Styrelsekompetens är oberoende av kön. Sannolikheten för att en nyexaminerad med samma utbildning och ålder ska nå en styrelse är därför densamma.
2. Jämställdhet innebär i den här rapporten att män och kvinnor har samma möjligheter. Tillsammans med punkt 1 innebär detta att andelen ledamöter av vardera kön bör vara proportionell mot andelen män och kvinnor som examinerats på relevanta utbildningar.
3. Att nå en styrelseposition kräver mångårigt arbete på mer juniora positioner. Bolagsstyrelsers könssammansättning speglar därför en fördelning av examinerade studenter *historiskt*, inte nuvarande fördelning.
4. Rapporten utgår från att nuvarande utbildnings- och åldersdistribution i våra största börsbolag är rimlig. I detta ligger implicit ett antagande om att bolagens valberedningar är kompetenta nog att avgöra vilken kompetens de behöver.

En naturlig begränsning är att det är omöjligt att ta hänsyn till människors livsval och önskemål, och det är alltså inget som den här analysen tar någon hänsyn till.

## Könsfördelning på styrelseförberedande utbildningar

TOTALT SITTER DET 107 PERSONER med svensk grundutbildning i styrelserna till våra största börsbolag. Därutöver tillkommer ytterligare 100 ledamöter som har erhållit sin utbildning utomlands och i de flesta fallen även är födda och uppvuxna utomlands. Av de styrelseledamöter där vi känner till åldern (alla bolag utom AstraZeneca) är alla ledamöter utom två födda mellan 1940 och 1971 (figur 1).<sup>1</sup>

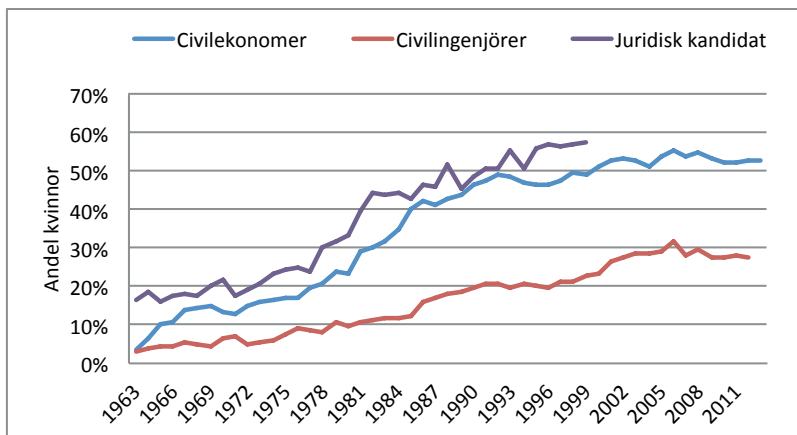
Figur 1. Födelseår hos styrelseledamöter (primär examen i Sverige).<sup>2</sup>



I den här undersökningen har vi därför fokuserat på personer med svensk examen mellan 1965 och 1996 – alltså den grupp som just nu är aktuell för styrelseposter på den här nivån. Under denna period har det skett stora omvälvningar gällande könsfördelningen på Sveriges universitetsutbildningar (figur 2) vilket innebär att könsfördelningen i svenska styrelser även är beroende av ålderssammansättningen.

1. De två ledamöter som faller utanför detta intervall är Sofia Schörling Högberg, född 1978 och aktieägarrepresentant för investmentbolaget Melker Schörling AB, samt Helmut Aurenz, född 1937 och representant för Volkswagen i Scania.
2. Bolagens respektive årsredovisningar.

Figur 2. Andel kvinnor bland examinerade (per examensår).



Källa: SCB.

Det här innebär att jämställdhet i bolagsstyrelser inte betyder att halva styrelsen ska vara vikt åt vardera kön. I stället hänger jämställdheten ihop med hur åldersfördelningen ser ut och på hur könsfördelningen på universiteten såg ut under den tidsperiod då ledamöterna utbildades. Extremvärdena för perioden ger även en inblick i vilka enorma förändringar som skett under den tidsperiod som våra styrelseledamöter var aktiva på universiteten då andelen kvinnor ökade med 300–500 procent på de utbildningar som ingår i analysen.

Om könsfördelningen på utbildningarna hade varit konstant sedan 1965 skulle vi till exempel ha förväntat oss en andel kvinnliga civilekonomer om 9,9 procent i dagens börsstyrelser, givet att kvinnor har haft samma möjlighet att nå börsstyrelser som sina manliga kurskamrater. Samma jämförelse fast med en konstant andel kvinnor motsvarande andelen kvinnor som tog examen 1996 skulle i stället ge en förväntad andel kvinnor på 46,3 procent. Den förväntade andelen kvinnor med en examen som civilekonom bör alltså ligga mellan dessa två extremvärden och beräkningar med absoluta tal för de tre programmen har sammanställts i tabell 1.

Tabell 1. Extremvärden för förväntat antal kvinnor jämfört faktiskt antal kvinnor.

FÖRVÄNTAT ANTAL KVINNOR MED STYRELSEPOST BASERAT PÅ  
KÖNSFÖRDELNINGEN BLAND EXAMINERADE UNDER RESPEKTIVE ÅR

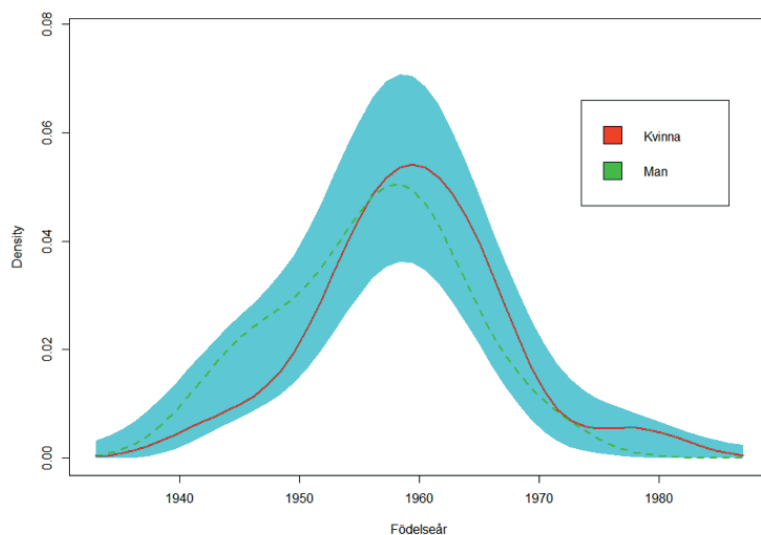
	1965	1996	Faktiskt antal
<b>Ekonom</b>	5	25	18
<b>Civilingenjör</b>	2	7	7
<b>Jur kand</b>	1	4	4
<b>Totalt</b>	8	35	29

Eftersom andelen kvinnor på respektive utbildning under perioden aldrig var lägre än år 1965 eller högre än år 1996 utgör dessa punkter extremvärden, och det ”korrekta” antalet kvinnor bör ligga någonstans mellan dessa.

## Jämställdhet bland ekonomer

DE SOM I DAG SITTER i aktuella bolagsstyrelser tog sina examina för 18–49 år sedan. Förutsatt att män och kvinnor agerar och behandlas lika i näringslivet bör alltså könssammansättningen spegla sammansättningen bland de män och kvinnor som tog sin examen på sent 1960-tal samt 1970-, 1980- och 1990-talen. Eftersom andelen kvinnor på utbildningarna har ökat över tid (figur 2) måste andelen kvinnor viktas beroende på olika åldersgruppers representation i styrelserna. Detta görs i denna studie med hjälp av en kärnbaserad täthetsfunktion<sup>3</sup> (figur 3) (Parzen, 1962).

Figur 3. Sannolikt födelseår bland ekonomer i styrelser.

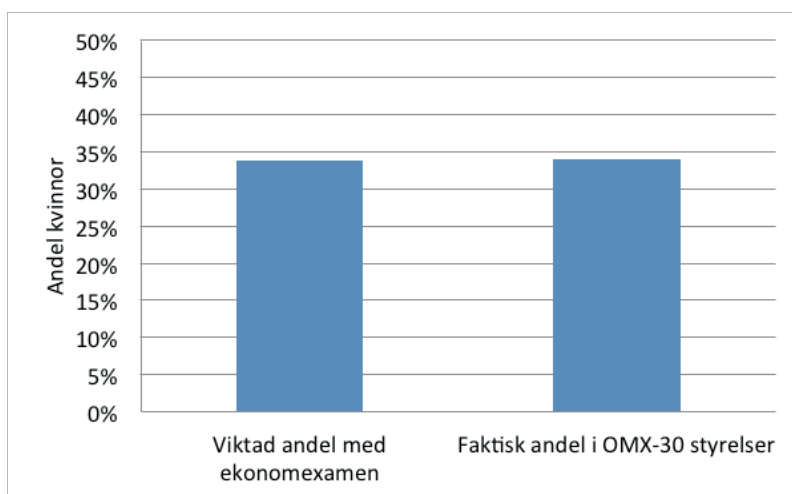


KOMMENTAR: Åldersfördelning för svenskutbildade ekonomer i bolagsstyrelser. Kvinnor har alltså en något högre sannolikhet än män att vara unga (medianfödelseår för män 1957 och för kvinnor 1959).

3. För komplett metodbeskrivning, se Appendix.

Viktat för åldersfördelningen bör 33,9 procent av alla styrelseledamöter med en svensk ekonomutbildning vara kvinnor, vilket alltså överensstämmer anmärkningsvärt väl med den faktiska andelen som i dagsläget är 34 procent. Analysen finner alltså inget stöd för en systematisk diskriminering med avseende på kön för ekonomer (figur 4), utan de kvinnor som har tagit examen under tidsperioden har i genomsnitt haft samma möjligheter som sina manliga kollegor.

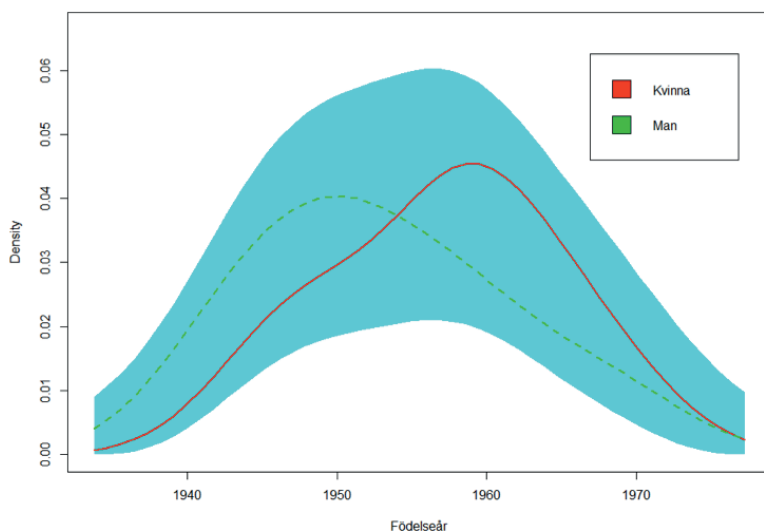
Figur 4. Viktad respektive faktisk andel kvinnor (civilekonomer).



## Bristande jämställdhet bland civilingenjörer

PRECIS SOM FÖR EKONOMER har andelen kvinnor på civilingenjörsutbildningar ökat med tiden (figur 2), vilket innebär att andelen kvinnor måste viktas efter åldersfördelningen (figur 5).

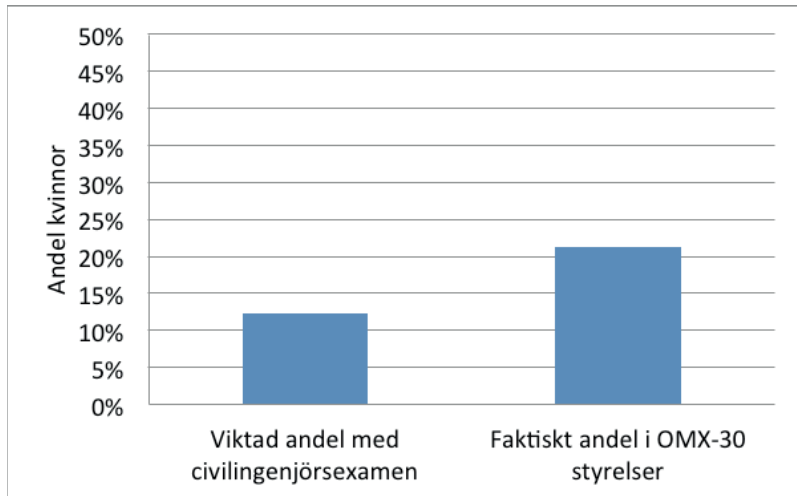
Figur 5. Sannolikt födelseår bland civilingenjörer i bolagsstyrelser.



KOMMENTAR: Kvinnor och män har en skillnad i åldersfördelning där kvinnor (medianfödelseår 1958) i snitt är yngre än män (medianfödelseår 1951).

Kvinnor har historiskt varit kraftigt underrepresenterade på civilingenjörsutbildningar och fortfarande är det färre kvinnor än män som blir ingenjörer. Med en viktad åldersfördelning skulle en jämställd fördelning innebära att 12 procent av alla styrelseledamöter med en svensk civilingenjörsutbildning vore kvinnor. I själva verket är 21 procent av alla ingenjörer i styrelserna kvinnor, vilket innebär att kvinnliga civilingenjörer har en oförklarad överrepresentation på 75 procent jämfört med sina manliga kollegor (figur 6).

Figur 6. Viktad respektive faktisk andel kvinnor (civilingenjörer).





## Slutsatser om jämställdhet i dagens styrelser

BASERAT PÅ DE BERÄKNINGAR som gjorts i denna rapport är det tydligt att kvinnor från de stora utbildningsprogrammen har haft minst samma möjligheter som sina manliga kollegor att nå de stora bolagsstyrelserna. Kvinnor är alltså *underrepresenterade* (återigen, i förhållande till befolkningsfördelningen) i bolagsstyrelser på OMX-30, men de är inte *diskriminerade*. Dessa resultat kan framstå som något överraskande men liknande tankar har redan framställts av bland andra Peggy Bruzelius som påpekat att andelen kvinnor i dagsläget speglar andelen kvinnor i ledningsgrupperna ("Peggy Bruzelius: Jag är trött på kvinnoprädet", 2012).

Att göra en karriär som leder till de högsta toppjobben är ett betungande arbete som kräver både tur och skicklighet. Av de civilingenjörer som tagit examen inom intervallet 1965–1996 är det bara 0,8 procent som gått vidare till en styrelseposition och motsvarande för civilekonomer är 1,3 procent.

I takt med att de allt större klasserna från 1990- och 2000-talen börjar dominera i styrelserummen kommer andelen att sjunka ytterligare då utbildningsvolymen ökat snabbare än det totala antalet styrelseposter i Sverige. Detta mönster lär spå på den andel kvinnor som redan i dagsläget är missnöjda med sina karriärer och som menar att det beror på systematisk diskriminering (Cervenka, 2007). I vissa fall kan det kanske vara så att dessa personer är offer för orättvis behandling. Men utifrån denna studie är det tydligt att kvinnor som grupp inte på grund av sitt kön diskrimineras i rekryteringen till styrelser, och att den möjliga orättvisa som finns i stället gäller manliga ingenjörer.

## Kvoteringens konsekvenser

DEBATTEN OM KÖNSKVOTERING har ofta antagit ett nyttoperspektiv, på så sätt att kvotering har framhävts som ett sätt att öka mångfalden (i meningen att fler kvinnor tar plats i styrelsen). Det är i sin tur, enligt konsultrapporter, korrelerat med ökad lönsamhet (Bråkenhielm, 2013; Desvaux et al, 2007; Carter et al, 2007). Det finns dock flera invändningar mot detta resonemang.

Den första invändningen är vad som faktiskt skulle ske vid en kvotering av kvinnor. Sverige är redan i dag ett av de länder som har högst andel kvinnor i ledande positioner, och Sverige har på senior ledningsnivå till och med en högre andel kvinnor än Norge (International Business Report 2013). Om andelen kvinnor ska höjas ytterligare är det därför naturligt att anta att en stor del av dessa kommer komma från Sverige eftersom ett stort antal kvinnor i Sverige just nu uppnår den arbetslivserfarenhet som krävs för att komma i fråga för styrelseposter.

Baserat på erfarenheter från Norge kommer dessa nyrekryteringar i stor utsträckning att hanteras genom att gamla ledamöter slutar (Nygaard, 2011), vilket i sin tur innebär att vi troligtvis tappas ett antal utländska styrelseledamöter. De utländska ledamöterna särskiljer sig från de svenska (och särskilt från de kvinnliga svenska) styrelseledamöterna då de i större utsträckning har en annan utbildningsbakgrund och multipla examina (se tabell 2), samt bidrar med erfarenhet från andra länders näringsliv.

Tabell 2. Styrelseledamöters bakgrund.

	Svenska ledamöter	Svenska kvinnor	Utländska ledamöter
<b>Andel kvinnor</b>	30,8 %	100 %	25,8 %
<b>Födelseår (median)</b>	1956	1958	1956
<b>Födelseår (medel)</b>	1955	1958	1954
<b>Andel examina från dominerande grupper</b>	86,9 %	87,9 %	48,8 %
<b>Andel ledamöter med mer än en examen</b>	36,4 %	21,2 %	33,7 %

KOMMENTAR: Dominerande grupper räknas här som ekonomer, civilingenjörer och personer med en examen i juridik.

Därutöver är det mycket osäkert hur applicerbara de studier som åbe-ropats (Desvaux et al, 2007; Carter et al, 2007) verkligen är, på ett scenario där man genom kvotering ökar andelen kvinnor. Hittills har två studier genomförts i syfte att kvantifiera påverkan av kvoteringslagen i Norge med delvis motstridiga resultat (Nygaard, 2011; Ahern & Dittmar, 2012).

Nygaard (2011) redovisar att lönsamheten mätt som RoA (resultat/tillgångar) har ökat för bolag med en låg andel kvinnor och hög transparens (låg informationsasymmetri) under perioden 2004–2008, medan den minskat något för bolag med låg transparens (hög informationsasymmetri) under samma period. Ahern och Dittmar är mer entydigt negativa och visar att bolag som tvingats rekrytera en stor del kvinnor tappar börsvärde i förhållande till det egna kapitalet (TobinQ) under perioden 2001–2009.

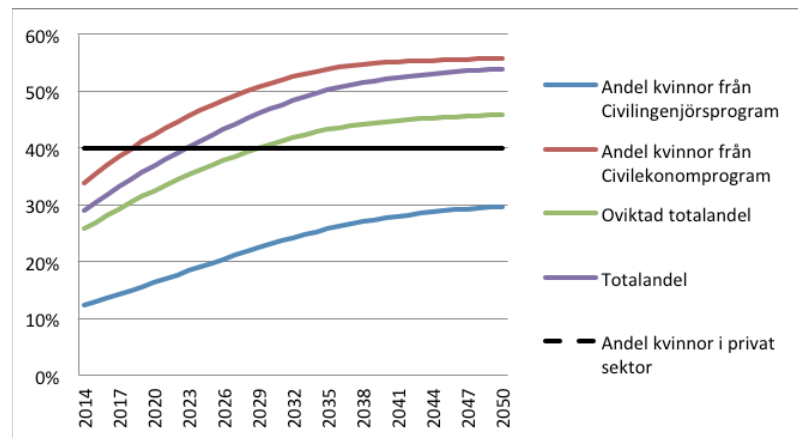
Baserat på de motstridiga erfarenheterna i Norge är det alltså mycket tveksamt om kvotering i Norge har gett de lönsamhetsökningar som ibland framförs i debatten till förmån för kvotering.

## En jämställd framtid utan kvotering

KÖNSKVOTERING MED LAGKRAV om minst 40 procent kvinnor skulle alltså utifrån redovisade siffror skapa en överrepresentation av kvinnor födda på 1970- och 1980-talen, i förhållande till jämnåriga, manliga kollegor. Det är med andra ord omöjligt att minska kvinnors underrepresentation i bolagsstyrelser genom kvotering samtidigt som likabehandlingsperspektivet bibehålls.

Andelen kvinnor på svenska universitet har ökat kraftigt och kvinnor är på mätbara utbildningar i dagsläget jämställt representerade eller gynnade (figur 2). Om andelen kvinnor i styrelser även i framtiden speglar den historiska andelen på ekonomi och civilingenjörsutbildningar innebär det att andelen kvinnor i borsstyrelser kommer att passera ”kvoteringsgränsen” 40 procent redan om nio år (figur 7). Dessutom kommer kvinnor att utgöra en majoritet från och med 2035, vilket är något tidigare än enligt Andra AP-fondens prognos där man förväntar sig en jämn könsfördelning först år 2044, utifrån en extrapolering av nuvarande tillväxttakt (Nordic Investor Services, 2013).

Figur 7 Prognos över andelen kvinnor i OMX-30 bolagsstyrelser



KOMMENTAR: Prognos över andelen kvinnor i styrelserna till OMX-30 uppdelat på utbildning. Prognosen bygger på statistik över andelen kvinnliga examinander fram till läsåret 2011/2012 och därefter en stabil andel kvinnor motsvarande genomsnittsandelen kvinnor på respektive program under perioden 2008–2012. Totalandelen antar att andelen civilingenjörer och civilekonomer i styrelserna hålls konstant samt att kvinnors överrepresentation bland civilingenjörer bibehålls, medan den oviktade totalandelen antar att kvinnors överrepresentation bland civilingenjörer försvinner när andelen kvinnor på civilingenjörsprogrammen ökar.

## Slutsatser

1. *Behandlas män och kvinnor som grupp olika med hänsyn till möjligheterna att nå styrelseposter?*

Analysen i den här rapporten visar, givet den utbildningsbakgrund och den erfarenhet som önskas av en styrelseledamot, att kvinnor inte är statistiskt diskriminerade. I stället är det så att kvinnor med civilingenjörsexamen har haft en högre sannolikhet att komma i fråga för en styrelsepost i de största börsbolagen än jämnåriga män med ingenjörsexamen. Vad det beror på analyseras inte i den här rapporten, men behöver inte betyda att män diskrimineras (vi vet ingenting om deras livsval).

Vad gäller styrelseledamöter som är ekonomer så finns det alltså nästan exakt så många kvinnor som man kan räkna med, givet utbildning och ålder.

2. *Är i så fall kvotering rätt verktyg för att motverka detta?*

Eftersom analysen inte finner något stöd för diskriminering av kvinnor så faller frågeställningen. Dessutom visar analysen att andelen kvinnor i styrelser kommer att uppnå 40 procent inom ett decennium, så kvotering skulle slå in en redan öppen dörr. Vad värre är, så skulle inkvotering av kvinnor innebära att vi skulle få offra ett antal män med erfarenhet från andra länders näringsliv och med mer diversifierad utbildning, till förmån för yngre kvinnor, vilket inte nödvändigtvis bidrar till att öka den totala erfarenheten och utbildningsbakgrunden i storbolagens styrelser.

Lagstadgad kvotering vore en kraftig inskränkning av äganderätten och därtill orättvis från ett jämställdhetsperspektiv, eftersom kvinnor som tagit en lämplig examen på 1970-, 1980- eller 1990-talen skulle erhålla konkurrensfördelar gentemot jämnåriga män.

## Referenslista

Ahern, KR & Dittmar, AK (2012), The changing of the boards : the impact on firm valuation of mandated female board representation. *Q J Econ*, 127:137–197, doi:10.1093/qje/qjr049.

Bråkenhielm, A (2013), Hög tid att könskvotera för bolagens och landets bästa. DN Debatt, Hämtat 2014-08-15 från <http://www.dn.se/debatt/hog-tid-att-konskvotera-for-bolagens-och-landets-basta>.

Carter, NM, Joy, L, Wagner, HM & Narayanan, S (2007), The bottom line : corporate performance and women's representation on boards. Hämtat från <http://www.catalyst.org/knowledge/bottom-line-corporate-performance-and-womens-representation-boards>

Cervenka, A (2007), Kvinnor slår fortfarande i glastaket. *Svenska Dagbladet*, 18 december. Hämtat 2014-08-15 från [http://www.svd.se/naringsliv/nyheter/sverige/kvinnor-slar-fortfarande-i-glastaket\\_7120425.svd](http://www.svd.se/naringsliv/nyheter/sverige/kvinnor-slar-fortfarande-i-glastaket_7120425.svd)

Deng, H & Wickham, H (2010), Density estimation in R. Hämtat från <http://vita.had.co.nz/papers/density-estimation.pdf>

Desvaux, G, Devillard-Hoellinger, S & Baumgarten, P (2007), Women matter. Hämtat från [http://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/dotcom/client\\_service/Organization/PDFs/Women\\_matter\\_oct2007\\_english.ashx](http://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/dotcom/client_service/Organization/PDFs/Women_matter_oct2007_english.ashx)

International Business Report 2013, Grant Thornton, (2013). Women in senior management: setting the stage for growth. Hämtat från [http://www.grantthornton.se/Global/Dokument/Publikationer/Rapporter/2013/IBR2013\\_WiB\\_report\\_final.pdf](http://www.grantthornton.se/Global/Dokument/Publikationer/Rapporter/2013/IBR2013_WiB_report_final.pdf)

Karlsson, M (2008), Större andel högutbildade i offentlig sektor. Hämtat från [http://www.scb.se/grupp/valfard/2008-4/le0001\\_2008ko4\\_ti\\_03\\_ao5tio8o4.pdf](http://www.scb.se/grupp/valfard/2008-4/le0001_2008ko4_ti_03_ao5tio8o4.pdf)

de Lima Fagerlind, A (2013), Ministrar öppnar för lag om kvotering på börsen. *Dagens Nyheter*, 12 juni 2013. Hämtat 2014-08-15 från <http://www.dn.se/ekonomi/ministrar-oppnar-for-lag-om-kvotering-pa-borsen/>

Lindström, O (2012), Män väljer andra män. *Dagens Nyheter*, 25 september 2012. Hämtat 2014-08-15 från <http://www.dn.se/ekonomi/jobbb-karriar/man-valjer-andra-man/>

Nordic Investor Services (2013), Andra AP-fondens index över andel kvinnor i börsbolagen : styrelser, ledningar och anställda. Hämtat från <http://www.ap2.se/Global/Kvinnoindex/NIS%20AP2%20Kvinnoindex%202013%20130530.pdf>

Nygaard, K (2011), Forced board changes : evidence from Norway. Norwegian school of economics and business administration Discussion paper Sam 5. Hämtat från

Parzen, E (1962), On estimation of a probability density function and mode. *Ann Math Stat*, 33, 1065–1076, doi:10.1214/aoms/1177704472.

Peggy Bruzelius: Jag är trött på kvinnoprätet (2012), *Svenska Dagbladet*, 17 april 2012, Hämtat 2014-08-15 från [http://www.svd.se/naringsliv/nyheter/sverige/peggy-bruzelius-jag-ar-trott-pa-kvinnoprätet\\_7062375.svd](http://www.svd.se/naringsliv/nyheter/sverige/peggy-bruzelius-jag-ar-trott-pa-kvinnoprätet_7062375.svd).

Tienari, J, Holgersson, C, Meriläinen, S & Höök, P (2009), Gender, management and market discourse : the case of gender quotas in the Swedish and Finnish media. *Gend Work Organ*, 16:501–521, doi:10.1111/j.1468-0432.2009.00453.x.

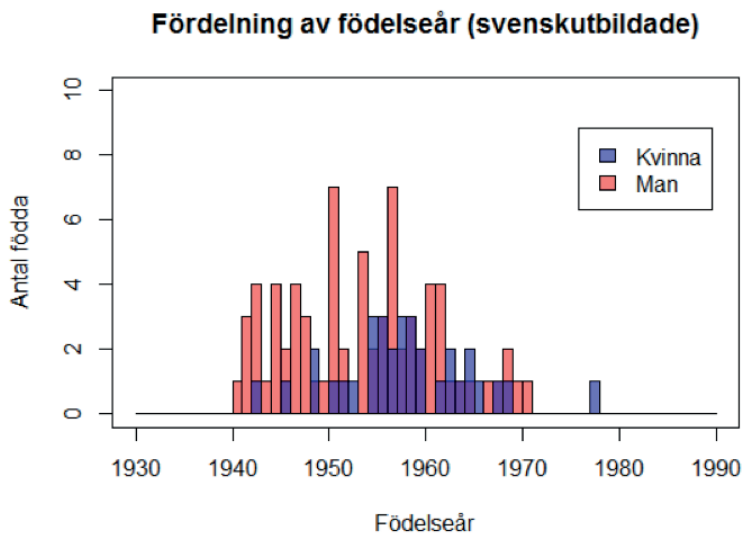
Using quotas to raise the glass ceiling (2010), NYTimes.com, Hämtat 2014-08-15 från <http://roomfordebate.blogs.nytimes.com/2010/03/22/using-quotas-to-raise-the-glass-ceiling>

## Appendix 1: Material och metoder

FÖR ATT BEDÖMA HURUVIDA SVENSKA FÖRETAG diskriminerar måste vi först räkna ut vad som skulle kunna anses vara en icke-diskriminerande fördelning. De antaganden som gjorts för analysen innebär att en icke-diskriminerande fördelning betyder att examinanderna i varje utbildningsår har samma sannolikhet att ingå i en styrelse, oavsett kön.

Ett histogram med en diskret åldersfördelning är utifrån det befintliga antalet datapunkter ej tillämpligt för analysen då antalet datapunkter är för litet i förhållande till det möjliga åldersspannet (figur 8).

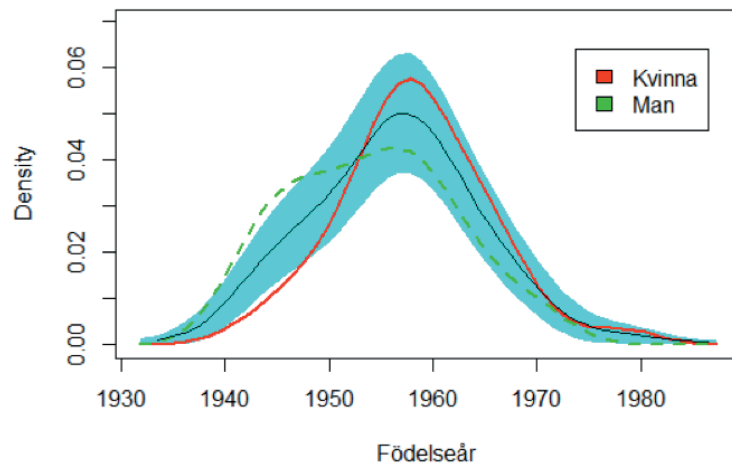
Figur 8. Fördelning av födelseår i svenska börsstyrelser.





Figur 9. Sannolikt födelseår för styrelseledamöter.

Inklusive konfidensintervall.



### *Beräkning av en optimalt jämställd könsfördelning i styrelser*

Genom att multiplicera sannolikheten för att styrelseledamot ska vara född ett visst år med sannolikheten för att styrelseledamoten (givet åldern) ska vara kvinna kan vi skapa en vektor där summan av vektorns datapunkter motsvarar den jämställda andelen kvinnliga ledamöter från den utbildning som undersöks.

### *Kod*

Alla beräkningar för projektet har gjorts i R med Rstudio och scriptet kan beställas från rapportförfattaren.

### *Datakällor för styrelseledamöter*

Statistik över yrkesexamina i svenska börsstyrelser har hämtats in ifrån årsredovisningar och hemsidorna för: ABB, Alfa Laval, ASSA Abloy, AstraZeneca, Atlas Copco, Boliden, Electrolux, Ericsson, Getinge, Handelsbanken, Hennes & Mauritz, Investor, Lund Petroleum, MTG, Nordea, Sandvik, SCA, Scania, SEB, Securitas, Skanska, SKF, SSAB, Swedbank, Swedish Match, Tele2, TeliaSonera, Volvo Group.

I undersökningen har styrelseledamöter som tjänstgör i flera styrelser räknats som en person och ledamöter med utländsk eller ej redovisade utbildningar ingår inte i jämförelserna om inte så anges.

### *Datakällor för examina*

Data för civilingenjörer och juridisk kandidat har sammanställts av SCB utifrån "Utbildningsstatistisk årsbok 1978" till och med läsår 1976/77 och därefter SCB:s offentliga databas. Civilekonom är däremot inte en enskild examen och följande metodik har använts av SCB i syfte att skapa en helhetsbild av ekonomexamina under undersökningsperioden.

### **Statistisk redovisning**

I statistiken redovisas examina med ekonomisk inriktning som har en nominell studietid om lägst 3 år.

Inriktning är definierad enligt svensk utbildningsnomenklatur SUN2000. Valda inriktningar är 314z (nationalekonomi och ekonomisk historia) samt 340a (ekonomutbildning/företagsekonomi).

Eftersom det förekommer att en student tar ut flera examina, så är statistiken nettoräknad.

Nettoräkning innebär att endast 1 examen räknas för varje individ. Det är individens första examen som redovisas.

### **Examensordningar och hur de påverkar jämförbarheten i statistiken**

#### **Före 1977:**

För examina före 1977 års högskolereform finns uppgifter om civilekonom/ekonomexamen i registret.

Generella examina (fil kand, fil mag) finns endast på grov nivå i registret. Det går därför inte att särskilja generella examina inom ekonomi.

#### **1977 års examensordning**

Från och med 1977 års examensordning till 1993 var ekonomlinjen den dominerande utbildningen.

Uppgift om inriktning saknas i allmänhet i registret för examen från ekonomlinjen.

Kandidatexamen inom företagsekonomi och nationalekonomi återkom som examina under andra halvan av 1980-talet.

#### **1993 års examensordning**

Ekonomlinjen försvann i och med 1993 års examensordning.

För ekonomutbildade utfärdades en generell examen i ekonomiskt huvudämne (t ex företagsekonomi, nationalekonomi).

Det är återigen möjligt att ta en magisterexamen.

#### **2007 års examensordning**

Fr o m 2007 finns en civilekonomexamen. Samma år tillkom möjligheten att ta en masterexamen.

Det finns lärosäten som valt att inte ansöka om examensrätt för civilekonomexamen enligt 2007 års examensordning. De fortsätter i stället att utfärda generella examina.

Även vid lärosäten med examensrätt för civilekonomexamen utfärdas många generella examina inom ekonomiska huvudområden.

#### ***Organisatoriska förändringar***

1 juli 1993: Högskolan i Sundsvall/Härnösand och Högskolan i Östersund bildar tillsammans Mitthögskolan, som senare blir Mittuniversitetet.

1 januari 2010: Växjö universitet och Högskolan i Kalmar bildar tillsammans Linnéuniversitetet.