

En rapport från Östsvenska Handelskammaren
och 100-listan - i samarbete med P&M Sverige



100

LISTAN

FÖR JÄMSTÄLLDA
BOLAGSSTYRELSER

Så jämställda är regionens
bolagsstyrelser 2024

Förord

Styrelsens betydelse för företagens tillväxt och utveckling är välkänd, särskilt i en tid av ökad förändringstakt. Östsvenska Handelskammaren, som representerar det östsvenska näringslivet, understryker vikten av aktivt styrelsearbete och rätt kompetens i styrelserummen för att anpassa verksamheten till nya förutsättningar.

Sedan 2014 har Östsvenska Handelskammaren arbetat med initiativet 100-listan för att öka kompetensen och främja jämställdhet i regionens bolagsstyrelser. Målet är att belysa fördelarna med jämställdhet och bredd av kompetens i dessa styrelser. Med närmare 150 kvalificerade kvinnor på 100-listan kan vi garantera att styrelsekompetenta kvinnor finns och att orsaker till den snedfördelning som råder inte beror på brist på kompetens, utan något helt annat! Genom att professionalisera styrelsearbetet, rekrytera bortom det närmaste nätverket och se mångfald som en kompetens i sig, kan betydande framsteg göras.

En viktig del för att nå förändring är att belysa problematiken och att ständigt driva opinion. 100-listan genomför årligen en undersökning för att kartlägga jämställdheten i regionens bolagsstyrelser och mäta det långsiktiga arbetet. Östsvenska handelskammaren genomför undersökning tillsammans med våra systerkamrar i Södra Sverige. Det är idag fyra Handelskamrar som driver arbeten som 100-listan, Östsvenska Handelskammaren, Sydsvenska Industri- och Handelskammaren, Västsvenska Handelskammaren och Handelskammaren i Jönköpings län och det är vi som står bakom årets undersökning.

Tillsammans finns över 700 styrelsekompetenta kvinnor på våra fyra listor där kandidaterna har en stor bredd av kompetenser, erfarenheter och egenskaper. Detta innebär att alla företag som söker kompetens till sin styrelse till stor sannolikhet kommer kunna hitta den på någon av våra listor.

I denna rapport presenteras undersökningen främst med ett regionalt fokus men i vissa delar även utanför regionens gränser. Årets undersökning inkluderar förutom andelen kvinnor i styrelserna även en jämförelse mellan olika branscher, andelen vd:ar och ordföranden som är kvinnor och mycket mer. Undersökningen har genomförts i samarbete med P&M Sverige.



Lihvia Söderdahl
projektledare 100-listan
Östsvenska Handelskammaren

Sammanfattning

Undersökning består av två delar för att ge en heltäckande förståelse. Den kvantitativa delen bygger på statistik från ett urval företag, och den kvalitativa delen på en enkät skickad via e-post till samma urval. Kombinationen av kvantitativa och kvalitativa metoder kompletterar varandra på ett effektivt sätt och ger oss en klar och omfattande bild av nuläget.

Bakgrund

Varje år genomför Östsvenska Handelskammaren och 100-listan en undersökning för att kartlägga jämställdheten bland de största företagen baserat på omsättning i Östergötland, Södermanland och Gotland. Undersökningen genomförs även på samtliga län i Sverige. Urvalet för respektive län består av de en procent största bolagen (baserat på omsättning), i förhållande till det totala antalet aktiebolag i respektive län. Därefter har företag med färre än två styrelseledamöter tagits bort. Detta innebär att det kvantitativa urvalet för vår region består av 379 företag som alla har minst två ledamöter. Enkätundersökningen nådde ut till 228 företag. Anledningen till det minskade antalet företag i förhållande till det kvantitativa urvalet beror på att det saknas kontaktuppgifter till vd för vissa av företagen.

Datinsamling och analys genomfördes under perioden augusti - oktober 2024 och den fördjupande enkätundersökning via e-post riktad till vd:ar genomfördes under september till oktober. Svarefrekvensen för enkätundersökningen uppgick till 19 procent.



Östergötland: 204 st
Södermanland: 136 st
Gotland: 39 st

Resultat

Nedan följer en sammanfattning av resultaten från årets undersökning samt en jämförelse över tid för att kort belysa eventuella förändringar och trender.

Kvantitativ undersökning

Sammanfattningsvis visar årets undersökning att det inte skett någon förändring i andelen kvinnor i regionens bolagsstyrelser jämfört med 2023. Sedan 2022 har andelen kvinnor i regionens bolagsstyrelser legat på 25 procent, vilket innebär en stagnation i utvecklingen. Gotland är återigen det av våra tre län i regionen som har ökat sin andel kvinnor i styrelserna mest. Södermanland har backat med en procentenhet från 2023 och har en mer varierande historik av andelen kvinnor i bolagsstyrelserna i jämförelse med Östergötland och Gotland, som trots viss stagnation ändå har en positiv utveckling. Den östsvenska regionen har fortfarande högst andel kvinnor i sina bolagsstyrelser i jämförelse med övriga regioner södra Sverige, och ligger på rikssnittet på 25 procent.

En mer djupgående analys av företagens styrelsesammansättning visar att 62 procent av företagen i regionen har minst en kvinnlig ledamot, vilket betyder att 38 procent av bolagen inte har en enda kvinna i sin styrelse. Även om det gått framåt med en procentenhet från förra året så är det en mycket långsam utveckling vi ser.

Andelen jämställda styrelser har ökat med tre procentenheter från förra året och vi ser även en positiv ökning i samtliga län i vår region, något som är mycket positivt. Östsvenskan ligger även i framkant när det kommer till andelen jämställda bolagsstyrelser i jämförelse med övriga delar i södra Sverige.

Vi ser en fortsatt låg andel av kvinnor på vd- och ordförandeposter. Undersökningen visar dessutom en nedgång i andelen kvinnor på dessa poster bland regionens företag. Vi har även undersökt hur könsfördelningen i styrelserna ser ut om en kvinna är vd i bolaget och resultatet visar då på att det i snitt är 45 procent kvinnor i styrelsen. Om det är en man som är vd i bolaget så är motsvarande siffra 18 procent. Det här tyder på att det är viktigt att jobba med jämställdhet i alla delar av organisationen.

Slutligen så visar den kvantitativa delen av vår undersökning att en större andel jämställda bolag går med minst två procent vinst, jämfört med icke jämställda bolag. Det visar på att jämställda bolag är mer lönsamma och konkurrenskraftiga.

Kvalitativ undersökning

I den kvalitativa delen av undersökningen så framkommer det en hel del intressanta insikter angående styrelsearbetet i regionen.

Till att börja med så är det inte alla bolag som har externa ledamöter i sina styrelser, endast 60 procent har externa ledamöter. Det är även färre bolag som har externa ledamöter jämfört med förra året – en nedgång på hela åtta procentenheter.

Andelen bolag som har en valberedning har minskat med en procentenhet till 23 procent, och av de bolag som inte har en valberedning svarar 82 procent att de rekryterar ledamöter från sitt eget nätverk. Förra året 2023 angav 70 procent att de rekryterar ledamöter från sitt eget nätverk.

Det är även färre bolag i år som uppger att de tycker det är viktigt att uppnå en jämställd styrelse jämfört med förra året, en skillnad på elva procentenheter. Samma trend återspeglas i respondenternas svar på frågan om huruvida de aktivt arbetar för att behålla eller uppnå en jämställd styrelse. Andelen som svarade ja har minskat med tio procentenheter från 2023 till 2024.

Vi ställer även frågan om bolagen anser att de har svårt att hitta ledamöter med rätt kompetens till sin styrelse. Andelen som svarade ja på frågan var 13 procent. Vi frågar också om de anser att de har svårt att hitta kvinnor med rätt kompetens till sin styrelse. Här är andelen som svarar ja 26 procent. Positivt är att det är färre bolag i år jämfört med förra året som anger att de har svårt att rekrytera kvinnliga ledamöter med rätt kompetens, då andelen har sjunkit med några få procentenheter. Från 29 procent till 26 procent.

Till sist besvarar respondenterna en rangordningsfråga, där de besvarar hur viktigt fyra olika kategorier är när de rekryterar ledamöter. Resultatet visar att det som är viktigast för företagen är att kandidaten har ett stort nätverk och det som är minst viktigt är att kandidaten leder till mångfald i styrelsen. Även förra året rankades kandidatens bidrag till mångfald i styrelsen sist.

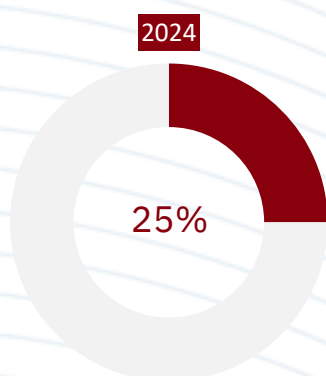
Innehållsförteckning

Förord	2
Sammanfattning	3
Bakgrund	3
Resultat	4
Kvantitativ undersökning	4
Kvalitativ undersökning	4
Innehållsförteckning	6
Kvantitativ undersökning	7
Andel kvinnor i östsvenska regionens bolagsstyrelser	7
Andel kvinnor i södra Sveriges bolagsstyrelser	8
Andel kvinnor i Sveriges bolagsstyrelser	9
Andel företag med minst en kvinnlig ledamot	10
Andelen jämställda styrelser i södra Sverige	10
Andelen jämställda styrelser i södra Sverige	11
Andelen jämställda styrelser i Sverige	11
Andel kvinnor som är vd i regionen	12
Andel kvinnor som är vd i Sverige	13
Andel kvinnor i regionens bolagsstyrelser	14
Andel kvinnor som är ordförande i regionen	14
Andel kvinnor som är ordförande i Sverige	15
Andel kvinnor i styrelser per bransch	16
Andel bolag med minst 2 procent vinst i regionen	17
Kvalitativ undersökning	18
Andel företag med externa ledamöter	18
Andel företag som har en valberedning	19
Hur viktigt det är att uppnå en jämställd styrelse	20
Kontinuerligt arbete för jämställd styrelse	21
Svårigheter att hitta rätt kompetens	22
Rangordningsfråga om rekrytering	23
Slutord och reflektioner	24
Vita listan – en lista med goda exempel	25

Kvantitativ undersökning

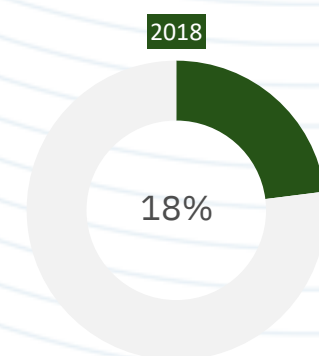
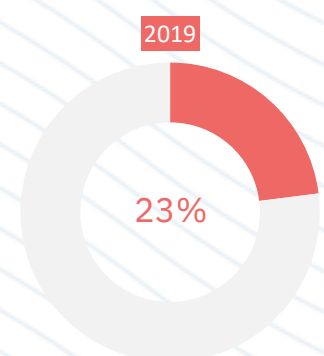
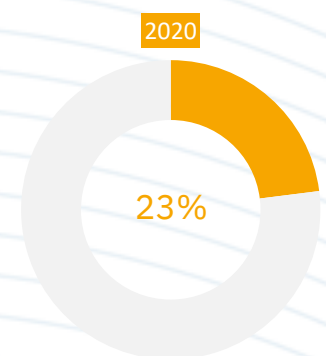
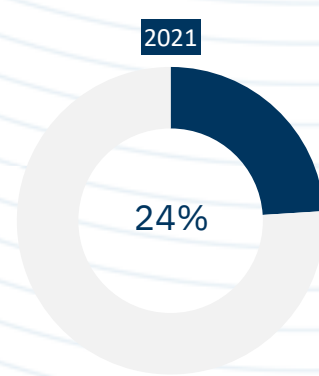
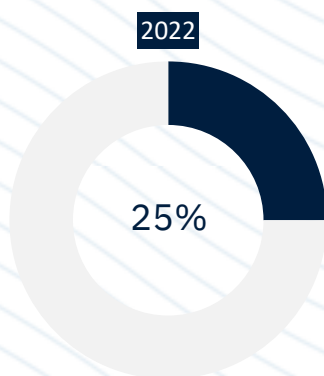
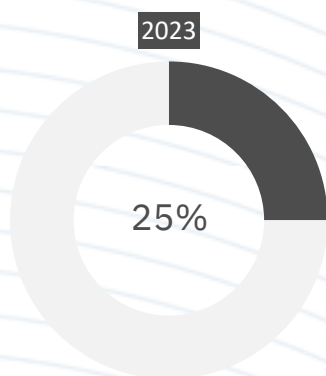
Nedan presenteras den kvantitativa delen av undersökningen, med särskilt fokus på den östsvenska regionen. Huvudfokus kommer att ligga på andelen kvinnor i bolagsstyrelserna, kvinnor som vd och kvinnor på ordförandeposten. Fokus ligger också på andelen jämställda bolag. I dessa fall så kommer även det regionala resultatet att kompletteras med resultat från södra Sverige och hela Sverige i ett jämförande syfte.

Urvalet för den statistiska undersökningen består av de en procent största bolagen baserat på omsättning och som har minst två ledamöter i sin styrelse.



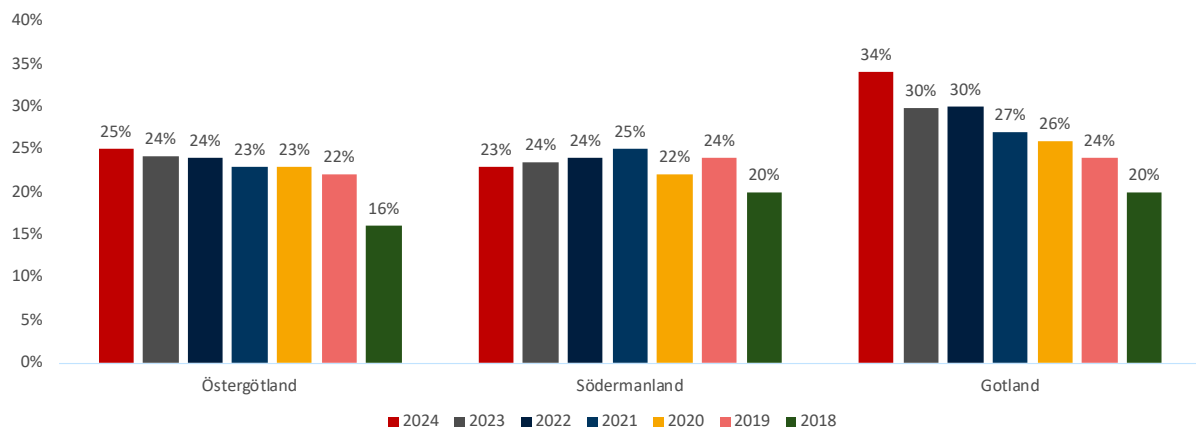
Andel kvinnor i östsvenska regionens bolagsstyrelser

Andelen kvinnor i regionens bolagsstyrelser ligger som föregående år på 25 procent. Det är tydligt att utvecklingen av andelen kvinnor i regionens styrelser står still och har stagnerat de senaste åren. Jämför vi med hur fördelningen i regionens styrelser såg ut 2018 så har andelen kvinnor ökat med 7 procentenheter, vilket är en mycket långsam utveckling.



Vi bryter ner statistiken och kikar på varje län för sig. Östergötland och Gotland har glädjande nog ökat andelen kvinnor i sina bolagsstyrelser sedan förra året. Tyvärr så har bolagsstyrelserna i Södermanland backat när det kommer till andelen kvinnor i deras styrelsesammansättning.

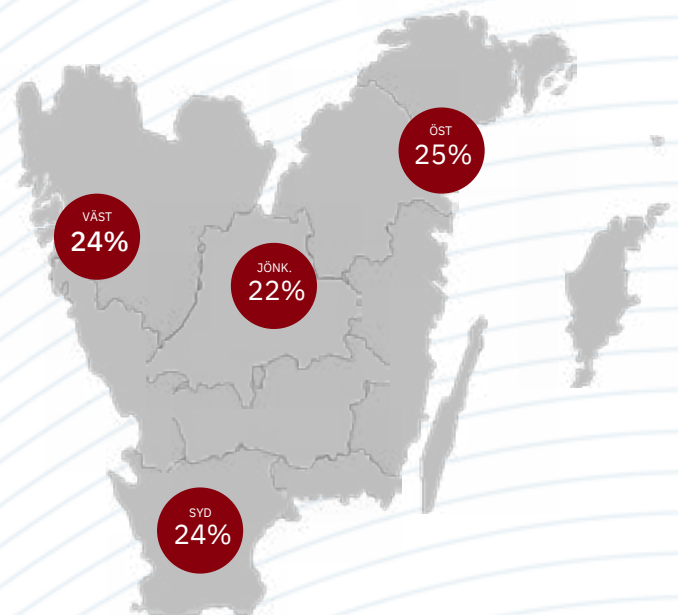
Som går att avläsa av grafen nedan, så går trenden åt rätt håll i både Östergötland och Gotland, medan det är en större variation i resultatet i Södermanland över tid. Av den östsvenska regionens län så är det Gotland som står ut i frågan om andelen kvinnor i sina bolagsstyrelser. Gotland ökade sin andel kvinnor med 4 procentenheter mellan år 2023 och 2024.

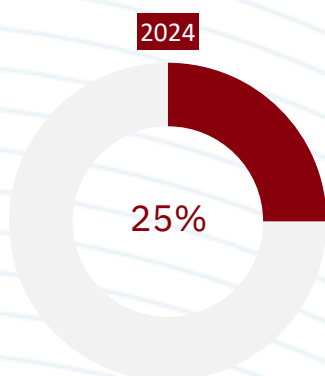


Andel kvinnor i södra Sveriges bolagsstyrelser

Undersökningen har som tidigare år genomförts tillsammans med Handelskamrar i Södra Sverige. Även i de andra regionerna så ser vi en mycket långsam utveckling av andelen kvinnor i respektive regions bolagsstyrelser.

Förändringen som skett sedan mätningen 2023 är att västs och syds andelar har ökat med en procentenhet vardera, vilket är en mycket liten ökning. Jönköpings andel har stått still sedan förra årets mätning.



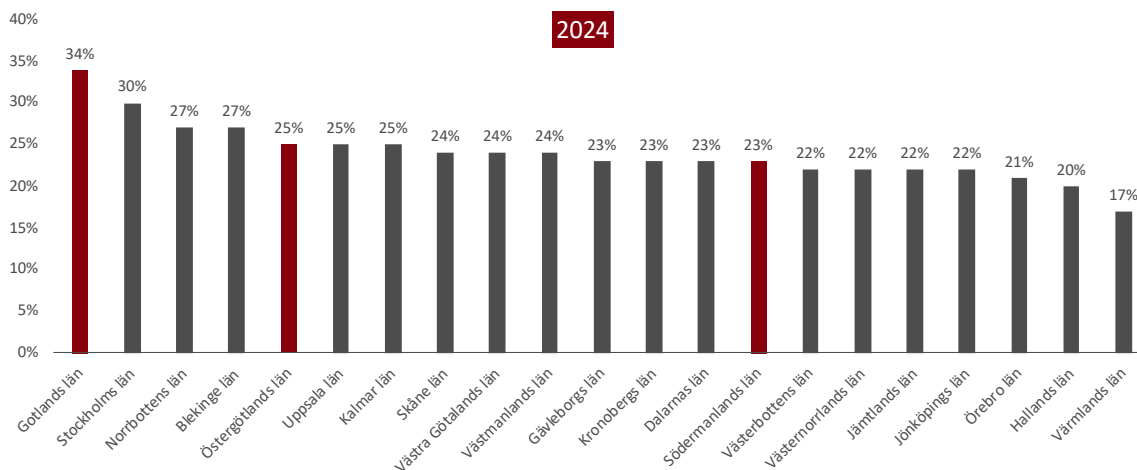


Rikssnittet för Sverige

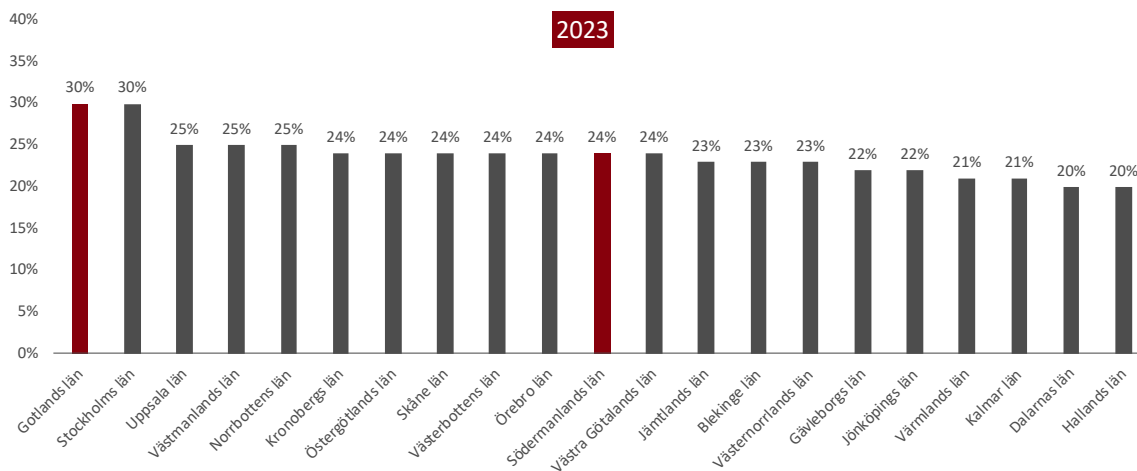
Andel kvinnor i Sveriges bolagsstyrelser

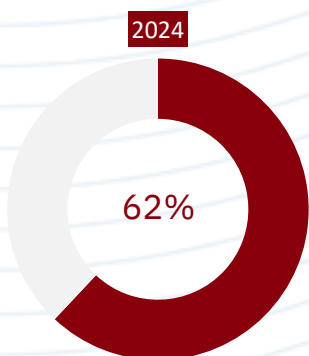
För att få en uppfattning om hur södra Sverige står sig i förhållande till Sverige i stort så känns det angeläget att även undersöka fördelningen mellan kvinnor och män i bolagsstyrelser på en riksnivå. Vi får då fram att det är 25 procent kvinnor i snitt, en procentsats som inte har förändrats sedan 2023. Vi ser därmed att östsvenska regionen ligger på samma procentsats som Sverige i stort.

Bryter vi ner Sverige enligt våra 21 län, så finner vi att Gotland även på en riksnivå är det län som har högst andel kvinnor i sina bolagsstyrelser. Värmland är det län som har lägst andel kvinnor i sina styrelser med sina 17 procent.



I en jämförelse med 2023 så ser vi att det är i den inbördes ordningen som den stora förändringen har skett, men att den positiva förändringen ligger i att Gotland har ökat tre procentenheter från 2023. Den negativa förändringen ligger i att Värmland, länet med lägst andel kvinnor i styrelserna, nu ligger på 17 procent. Det innebär att det län med lägst andel kvinnor i år har färre kvinnor än motsvarande placering förra året.

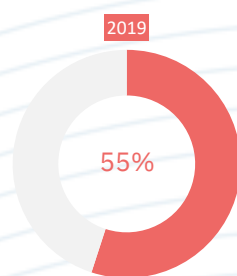
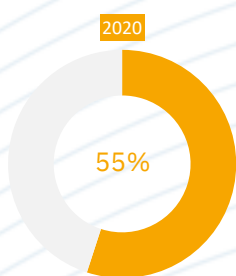
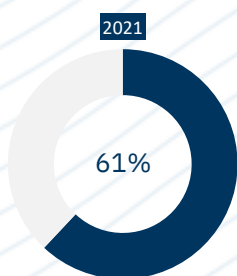
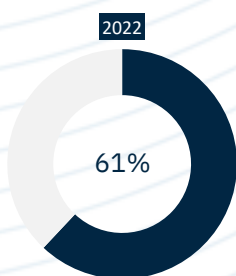
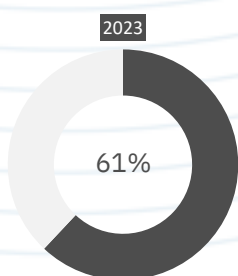




Andel företag med minst en kvinnlig ledamot

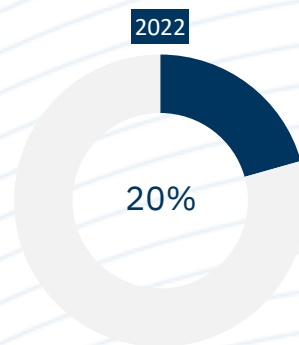
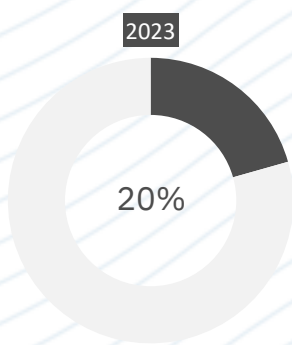
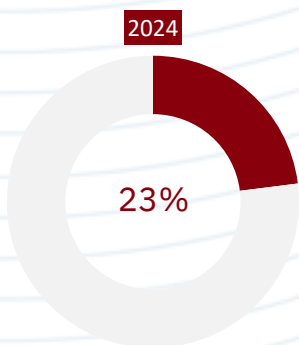
Andelen företag med minst en kvinnlig ledamot ligger på 62 procent av regionens bolagsstyrelser. Det betyder att 38 procent av styrelserna inte har en enda kvinnlig ledamot.

I jämförelse med 2023 så har andelen företag med minst en kvinnlig ledamot endast ökat med en procentenhet. I ett större perspektiv så ser vi dock att utvecklingen har gått framåt sedan 2019, men att det är en mycket långsam utveckling.

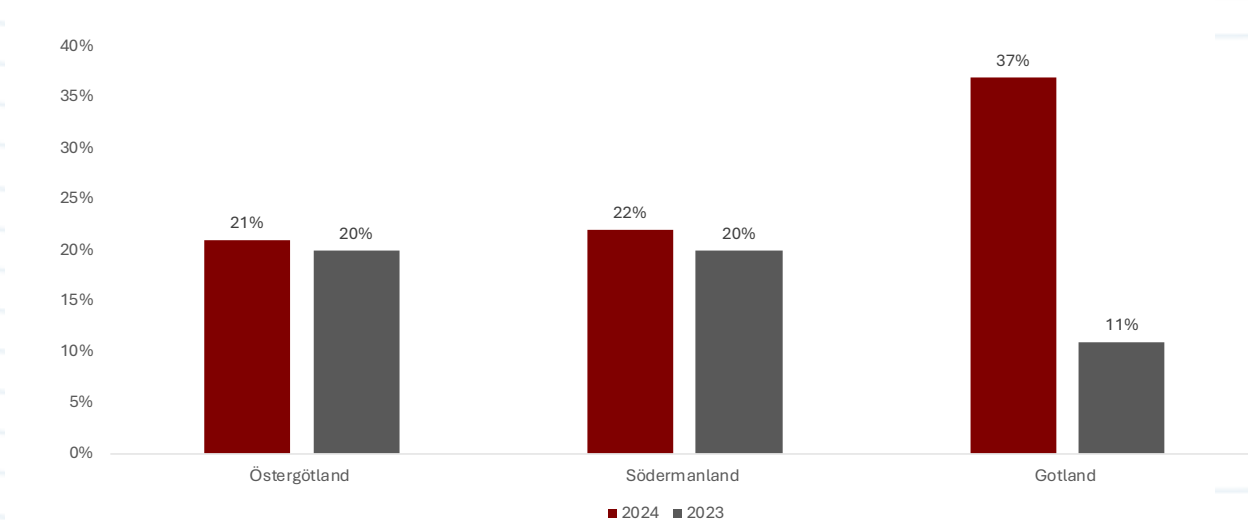


Andel jämställda styrelser i regionen

Som ett sätt att komplettera undersökningen kring andelen kvinnor i regionens bolagsstyrelser så undersöker vi även andelen jämställda styrelser. Vi mäter andelen jämställda styrelser enligt en könsfördelning på 40/60 åt något håll. Andelen jämställda styrelser i vår region har gått framåt sedan förra året men utvecklingen har gått långsamt sedan vi började mäta andelen jämställda styrelser år 2022.

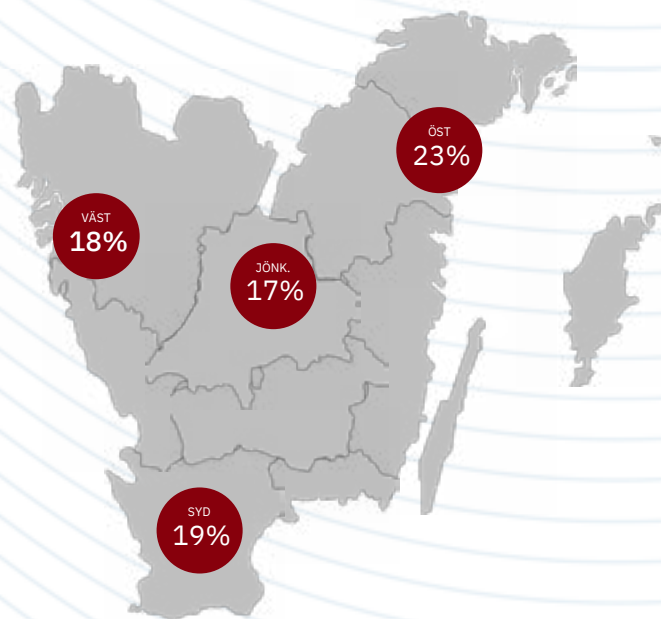


När vi bryter ner den östsvenska regionen i våra tre län så ser vi att samtliga län har fler jämställda styrelser 2024 jämfört med 2023, vilket är mycket glädjande.



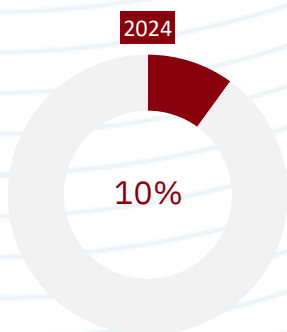
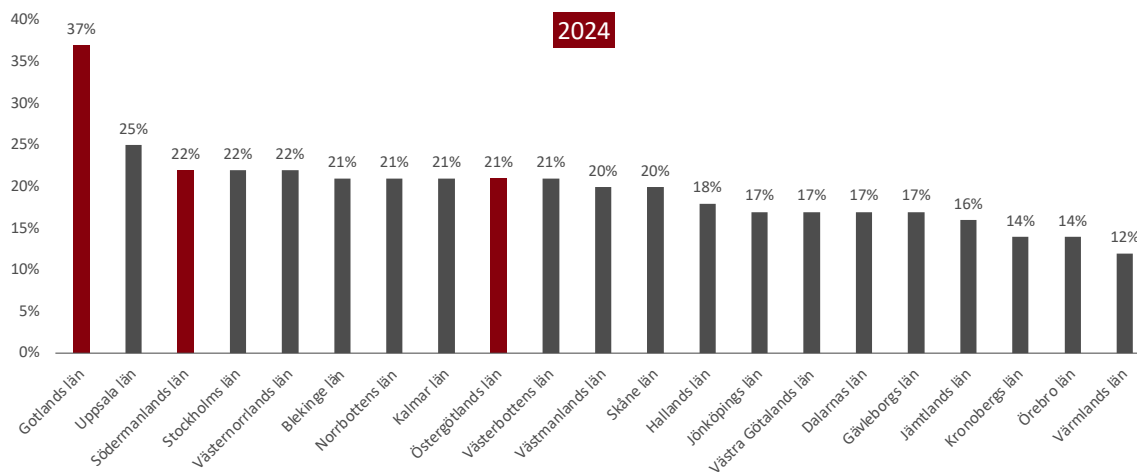
Andel jämställda styrelser i södra Sverige

När vi undersöker andelen jämställda styrelser i södra Sverige så ser vi en relativt stor spridning. Södra Sverige speglar Sverige i stort, då sverigesnittet för andelen jämställda styrelser ligger på 20 procent.



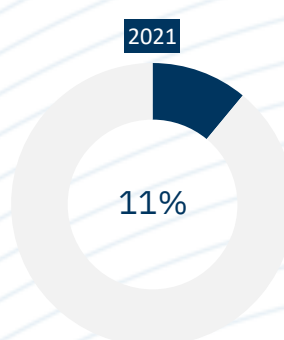
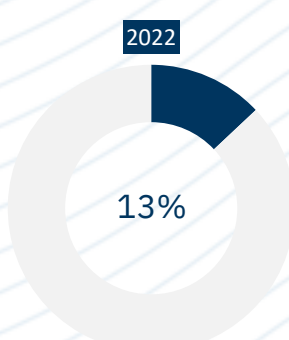
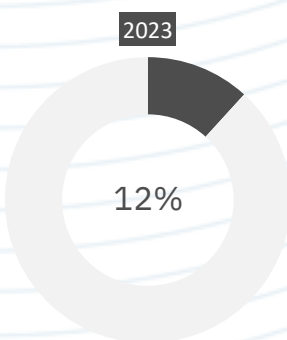
Andel jämställda styrelser i Sverige

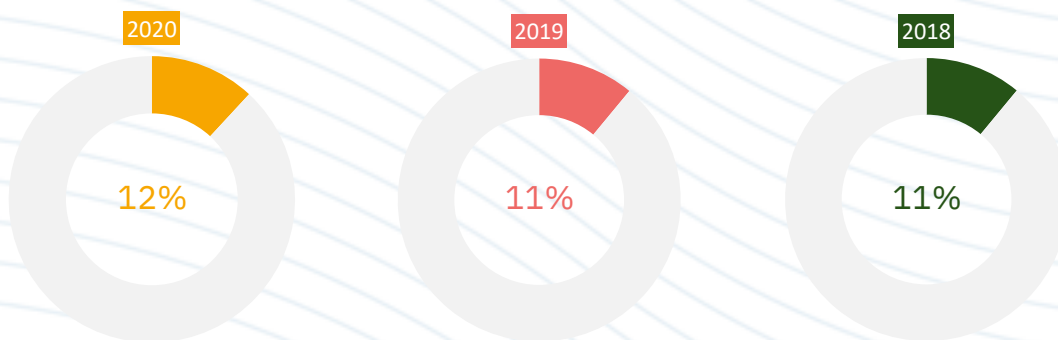
Precis som vi har undersökt andelen kvinnor i respektive läns bolagsstyrelser, så har vi även undersökt andelen jämställda styrelser per län i Sverige. Här ser vi återigen att Gotland sticker ut som det län med störst andel jämställda styrelser, även på en nationell nivå. Föga förvånande går det även att se ett mönster i att det är ungefär samma län som toppar listorna för både högst andel kvinnor i sina styrelser och störst andel jämställda styrelser på en nationell nivå.



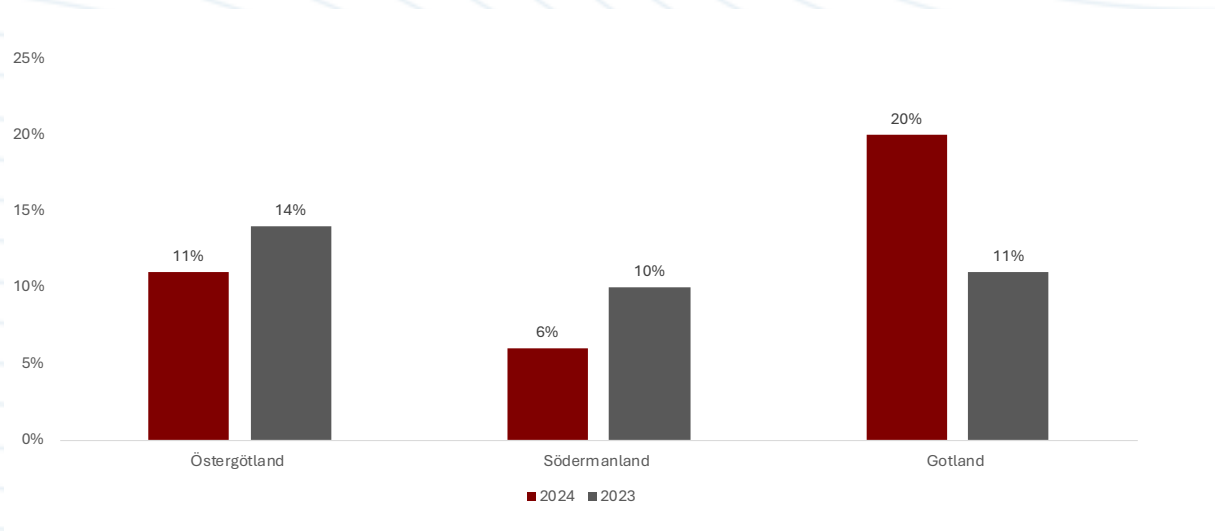
Andel kvinnor som är vd i regionen

I år är andelen kvinnliga vd:ar 10 procent i östsvenska regionen. Andelen kvinnor som är vd i den östsvenska regionen har tyvärr sjunkit med två procentenheter sedan förra året. Andelen kvinnor som är vd har legat relativt konstant sedan 2018, då siffran låg på 11 procent. Det har med andra ord inte gått framåt när det kommer till kvinnor på vd-posten. Utvecklingen har snarare backat.



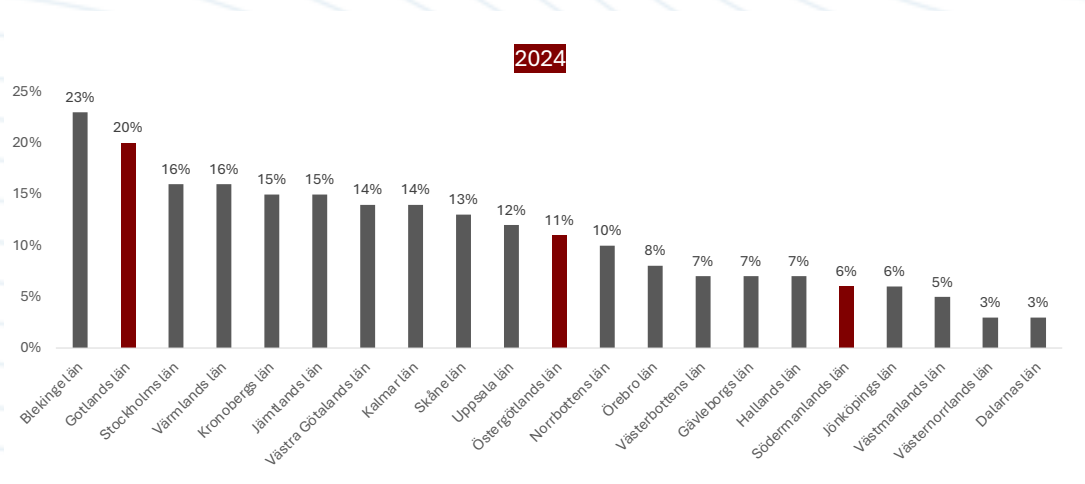


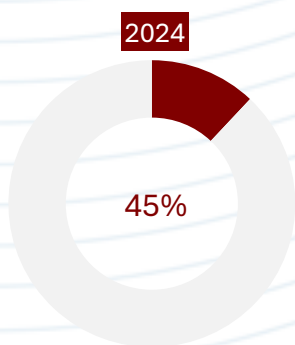
Fördelningen mellan länen i Östsverige ser ut enligt följande. Alla län förutom Gotland har backat i mätningen.



Andel kvinnor som är vd i Sverige

Att kolla på andel kvinnliga vd:ar är intressant eftersom det ger oss i östsvenska regionen en bild av hur vår region står sig i förhållande till andra regioner i Sverige. Det ger oss även bilden av hur läget ser ut nationellt, och att det är väldigt få kvinnor på vd-posten generellt.

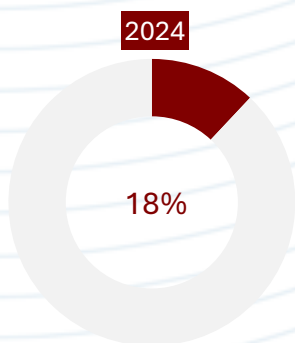




Vd-andel kvinnor i regionens bolagsstyrelser

Vi har undersökt hur andelen kvinnor i styrelserna förändras av att vd är en kvinna. Resultatet visar att andelen kvinnor då ökar från 25 procent till 45 procent. Det visar på vikten av att jobba med jämställdhet på olika nivåer i organisationen, eftersom dessa variabler verkar påverka varandra.

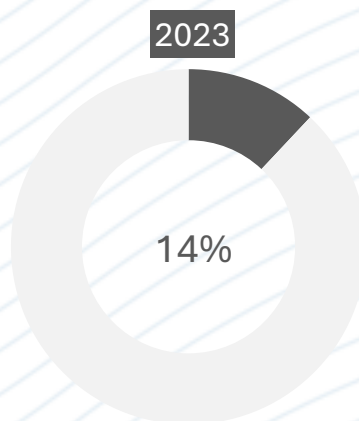
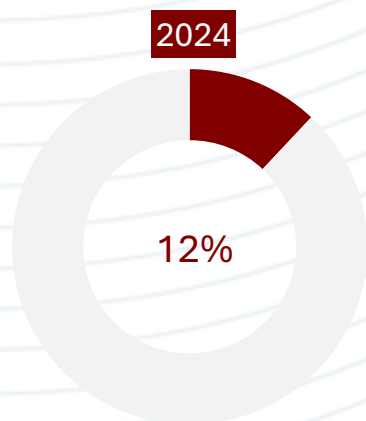
På samma sätt visar resultatet att andelen kvinnor i styrelserna enbart är 18 procent om vd är en man.



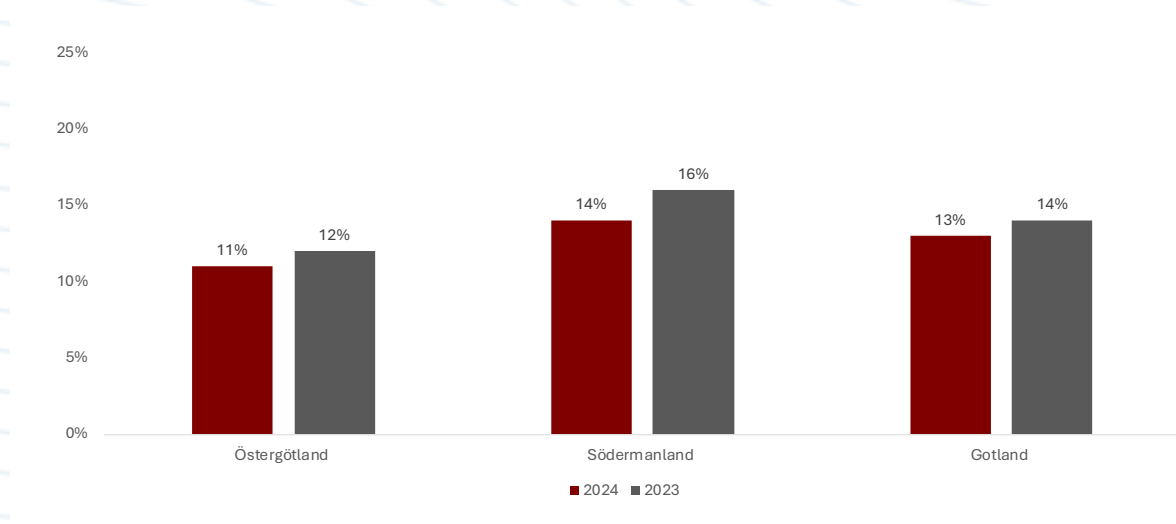
Andelen kvinnor i procent om vd är en man

Andel kvinnor som är ordförande i regionen

Andelen kvinnor som är ordförande i regionen ligger inom samma spann som andelen kvinnor som är vd i regionen. Tyvärr har utvecklingen backat två procentenheter när vi jämför år 2024 och 2023.

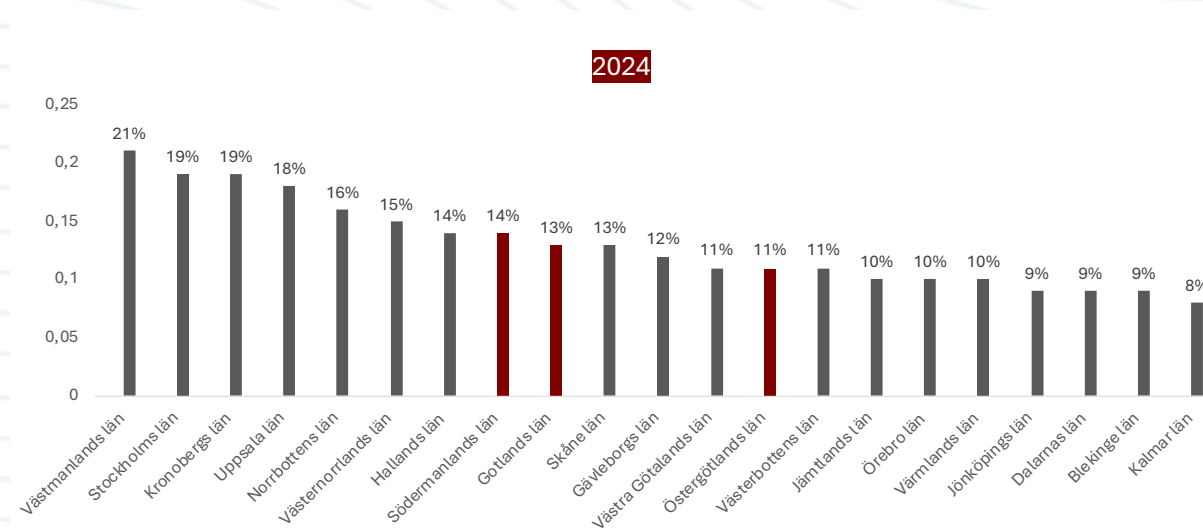


Södermanland har flest antal kvinnliga ordföranden i vår region. Det är ett trendbrott då Gotland annars brukar ligga högst upp på listan när vi jämför länen i vår region.



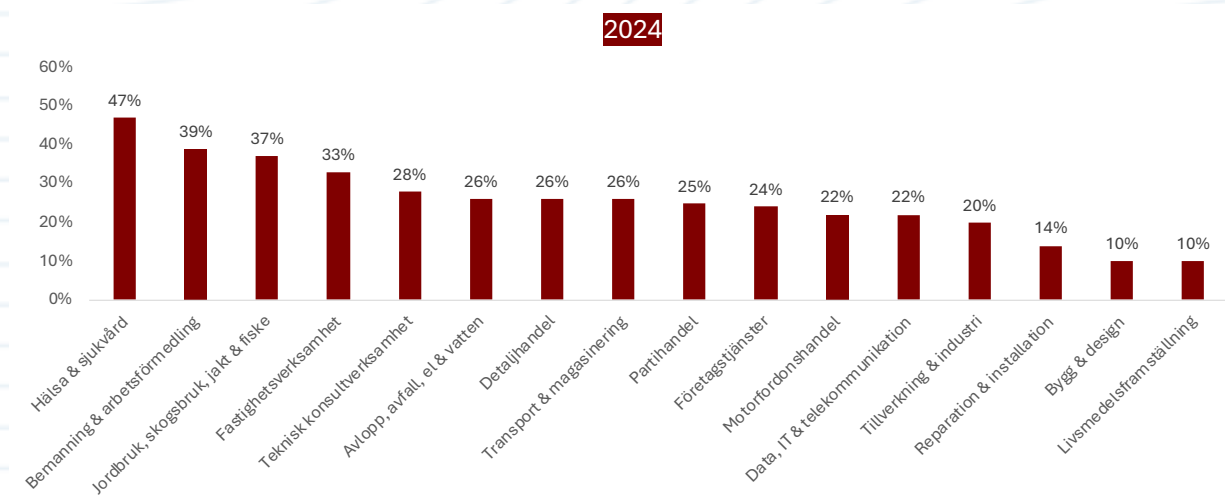
Andelen kvinnliga ordföranden i Sverige

På en nationell nivå är fördelningen också väldigt lik andelen kvinnliga vd:ar nationellt. Den minsta andelen kvinnliga ordföranden är dock några procentenheter större än den minsta andelen kvinnliga vd:ar.



Andel kvinnor i styrelser per bransch

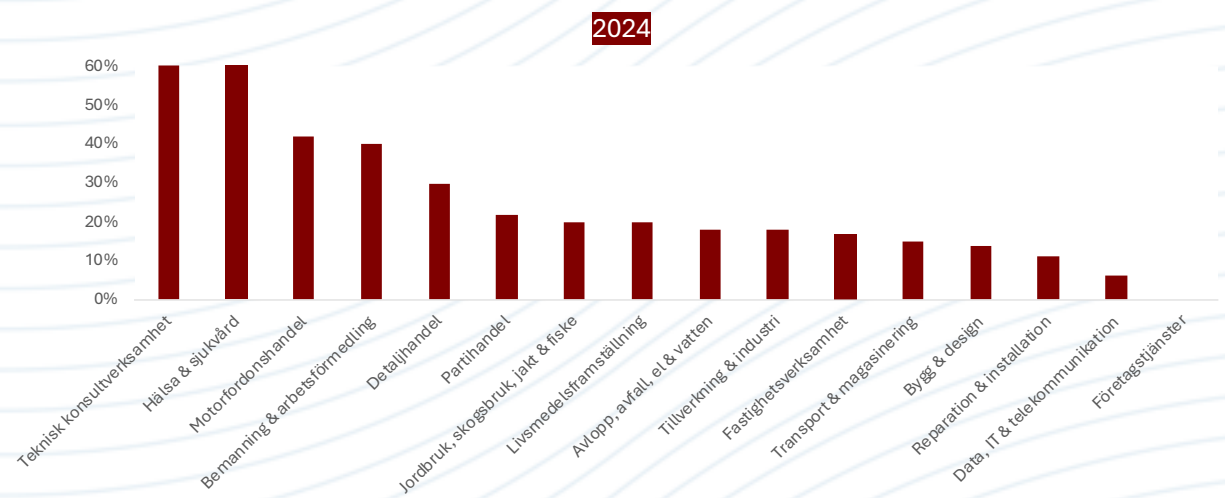
Förra året började vi undersöka hur de olika branscherna ser ut när det kommer till könsfördelning i styrelserna, något som vi även gjort i år. Den bransch som har högst andel kvinnor i sina styrelser är hälsa och sjukvård, medan branschen livsmedelsframställning endast har en andel av 7 procent kvinnor i sina styrelser.



Andel jämställda styrelser per bransch

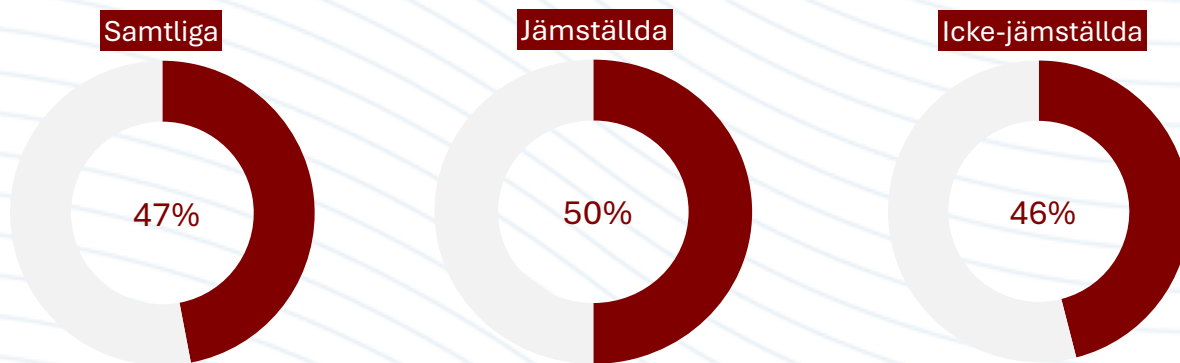
Likväl som vi har mätt andelen kvinnor i styrelserna per bransch, så har vi även mätt andelen jämställda styrelser per bransch. Hälsa och sjukvård hamnar högt även i andelen jämställda styrelser per bransch, vilket betyder att hälsa och sjukvård är den bransch som är mest jämnt fördelad, när det kommer till kvinnlig närvaro i styrelserummet.

Teknik och konsultverksamhet har en hög andel jämställda styrelser, men en relativt låg andel kvinnor i sina styrelser. Det tyder på en ojämn fördelning av kvinnor i styrelserna, det vill säga att vissa styrelser har hög andel kvinnor och vissa styrelser har en mycket låg andel kvinnor.



Andel bolag med minst 2 procent vinst i regionen

När vi undersöker hur styrelsesammansättningen ser ut i de bolag som går med minst 2 procent vinst i den östsvenska regionen, så ser vi att andelen jämställda bolag är större än andelen icke-jämställda bolag.



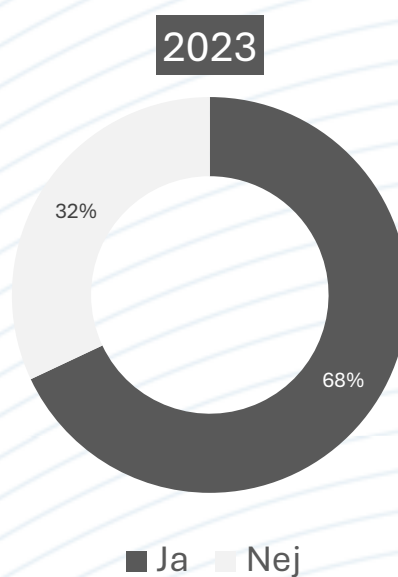
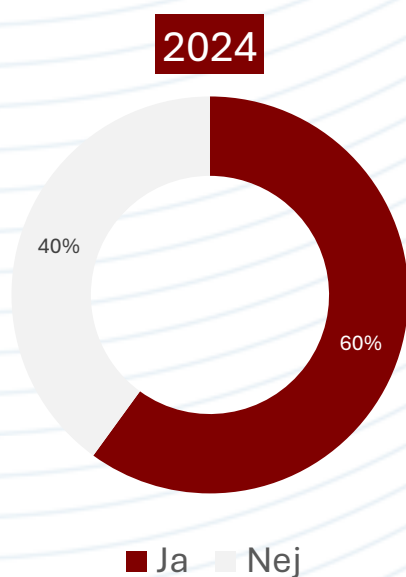
Kvalitativ undersökning

Den kvalitativa delen i vår undersökning består av en enkätundersökning som skickas ut till vd för regionens företag. Undersökningen genomförs för att få en kompletterande bild av resultatet och svarsfrekvensen det här året låg på 19 procent

Andel företag med externa ledamöter

Det är glädjande att en majoritet av bolagen har externa ledamöter i sin styrelse, då vårt mål är att alla bolag ska ha externa ledamöter. Det är dock tråkigt att se att det skett en nedgång i andelen bolag som har externa ledamöter i jämförelse med förra året.

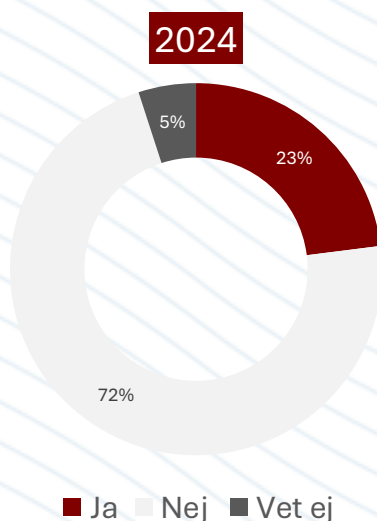
Har ni externa ledamöter i er styrelse?



Andel företag som har en valberedning

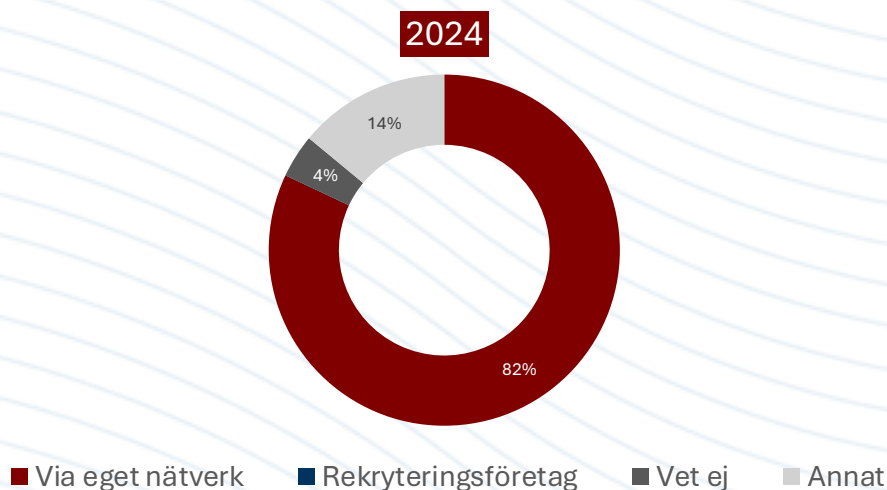
En viktig del i ett professionellt styrelsearbete är att bolagen har en valberedning som möjliggör att kunna välja in externa styrelseledamöter baserat på kompetens till bolagens styrelser. Med anledning av det så är det tråkigt att endast 23 procent av regionens bolag har en valberedning. Andelen bolag med en valberedning är nästintill helt oförändrad från 2023 då siffran låg på 24 procent.

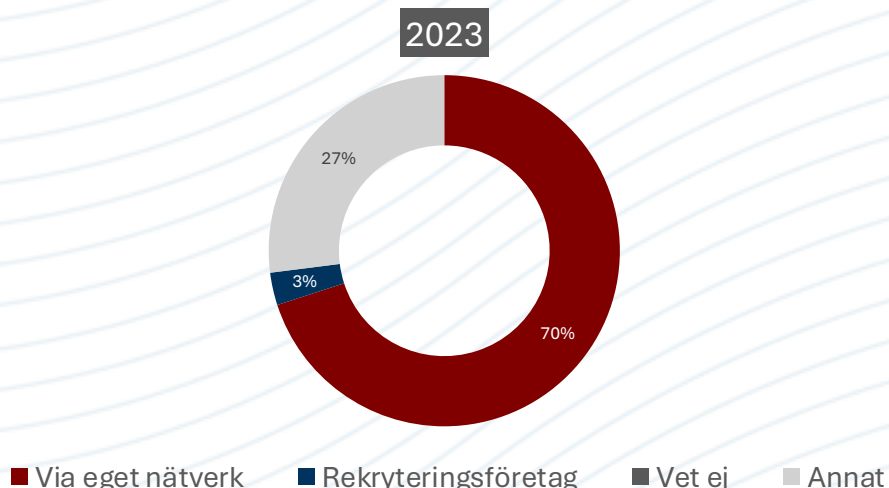
Har ni en valberedning som arbetar med att hitta nya styrelsekandidater?



Företagen som angett att de inte har en valberedning får en följdfråga kring hur de rekryterar ledamöter till sin styrelse. 2024 anger 82 procent av företagen att de rekryterar sina ledamöter via sitt eget nätverk. Det är en förändring från 2023 då 70 procent angav att de rekryterar via sitt nätverk.

Hur rekryterar ni nya ledamöter till er styrelse?

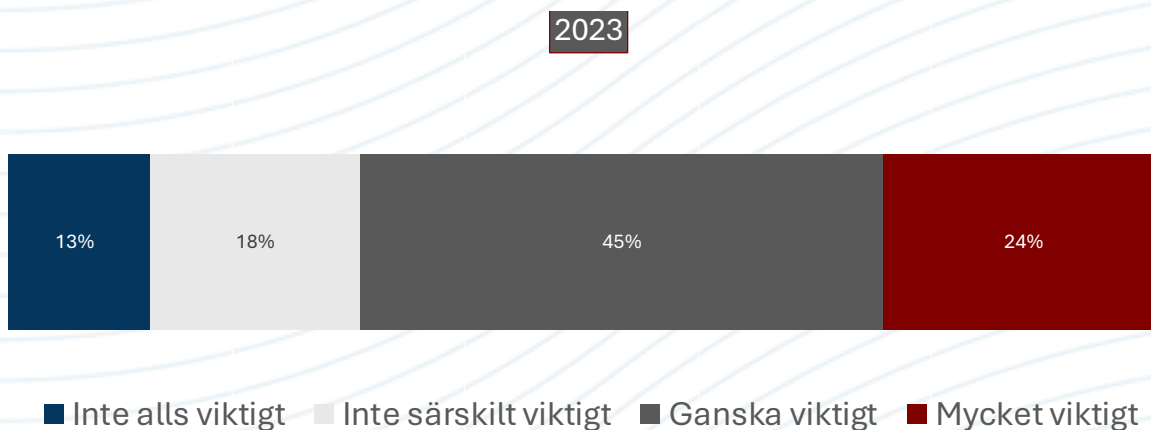
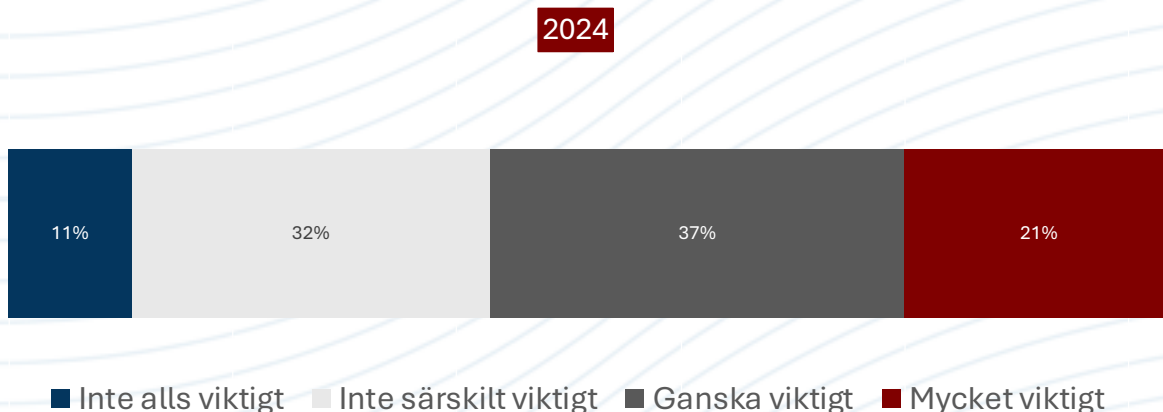




Hur viktigt det är att uppnå en jämställd styrelse

En majoritet av bolagen, 58 procent av bolagen anser att det är ganska viktigt eller mycket viktigt att uppnå en jämställd styrelse. I jämförelse med förra året, så är det en nedgång i andelen bolag som svarar att det är viktigt att uppnå en jämställd styrelse. 2023 angav 69 procent att det var viktigt för deras bolag att styrelsen är jämställd.

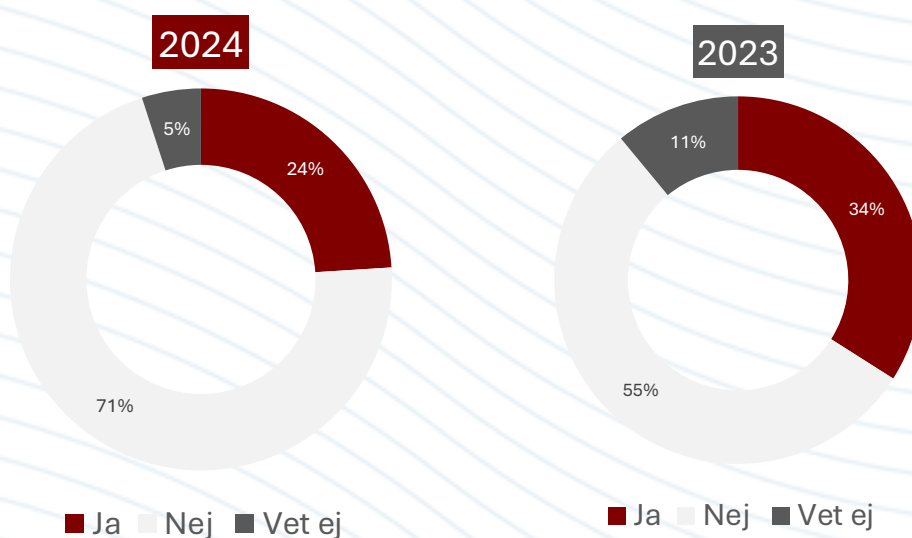
Hur viktigt är det för er att uppnå en jämställd styrelse?



Kontinuerligt arbete för jämställd styrelse

2024 anger endast 24 procent att de jobbar kontinuerligt för att uppnå eller behålla en jämställd styrelse. Det är en minskning med tio procentenheter från föregående år. För att vi ska uppnå målet att alla bolagsstyrelser i regionen ska vara jämställda så krävs det att företagen ständigt jobbar med jämställdhetsfrågan i deras styrelser. Det är av den anledningen mycket tråkigt att se att det är färre bolag i år som jobbar med frågan i jämförelse med förra året.

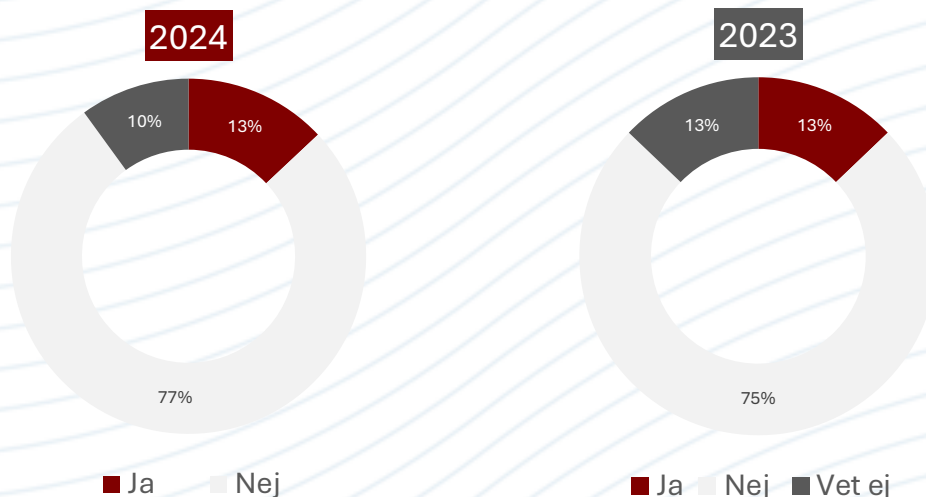
Arbetar ni kontinuerligt för att uppnå/behålla en jämställd styrelse?



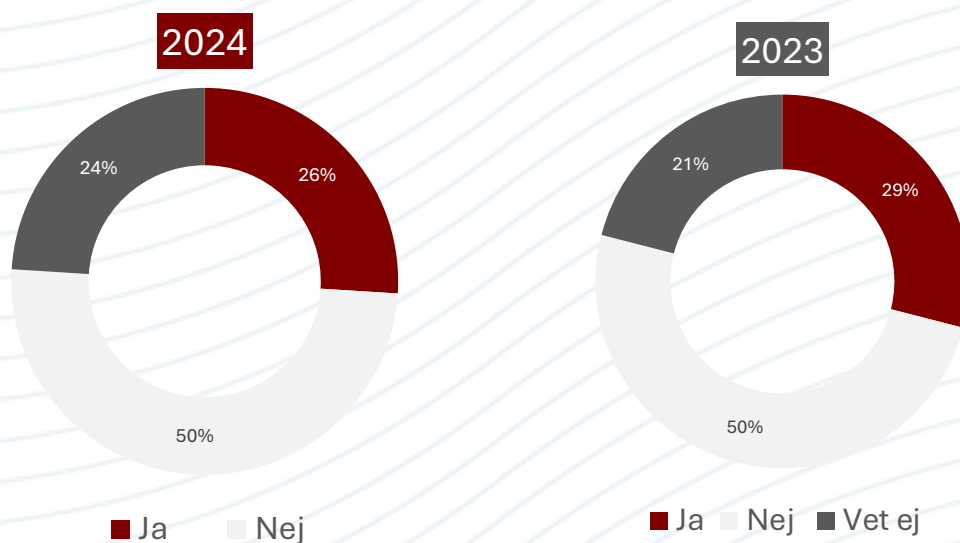
Svårigheter att hitta rätt kompetens

13 procent av regionens bolag upplever svårigheter att hitta rätt kompetens till sin styrelse, men hela 26 procent anger att de har svårt att hitta kvinnor med rätt kompetens.

Upplever ni svårigheter att hitta rätt kompetens till er styrelse?



Upplever ni svårigheter att hitta kvinnor med rätt kompetens till er styrelse?



Rangordningsfråga om rekrytering

Företagens vd:ar har fått rangordna det som de tycker är viktigast när man rekryterar nya ledamöter till sin styrelse. Det som rankas som viktigast vid rekrytering är att ledarmöten har ett stort nätverk, och det som rankas som minst viktigt är att ledarmöten bidrar till mångfald i styrelsen. 2023 såg ordningen lite annorlunda ut, då rankades vikten av kandidater med specialistkompetens som den viktigaste faktorn vid rekrytering av ledarmöten. Det såg däremot likadant ut när det kommer till vilken faktor som hamnade sist i ordningen – kandidater som leder till mångfald i styrelsen.

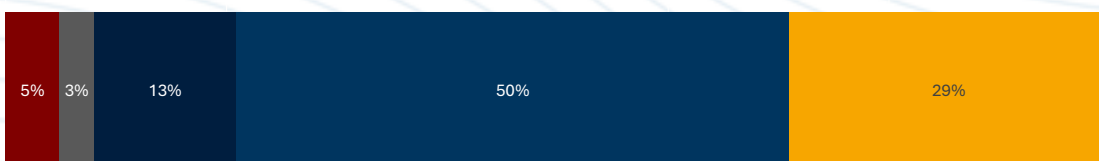
Hur viktigt är följande när ni rekryterar till er styrelse?

Kandidater som leder till mångfald i styrelsen

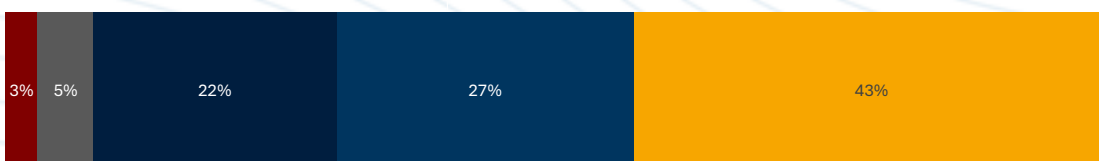
Ganska eller mycket viktigt



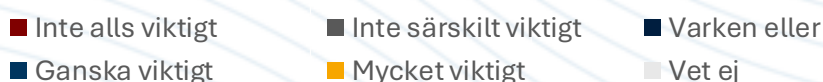
Kandidater med ett stort nätverk



Kandidater med specialistkompetens



Kandidater med lång branscherfarenhet



Slutord och reflektioner

Årets undersökning ger en övergripande bild av en utveckling som går väldigt långsamt. Att det inte skett någon förändring i andelen kvinnor i regionens bolagsstyrelser är ett uppenbart exempel på närmast en stagnation i utvecklingen. Trots att andelen jämställda bolagsstyrelser har ökat med tre procentenheter så är resultatet på 23 procent i sitt sammanhang fortfarande undermåligt.

Det är mycket i årets resultat som tyder på att utvecklingen går åt fel håll. Kvinnor på vd- och ordförandeposter minskar, allt färre bolag tycker att det är viktigt att uppnå en jämställd styrelse, och andelen bolag som har externa ledamöter minskar samtidigt som fler bolag anger att de rekryterar ledamöter från sitt eget nätverk. Till sist är det alldeles för många styrelser som inte har en enda kvinna i sin styrelse, hela 38 procent av bolagen. Oroväckande är att fler bolag anger att de har svårt att hitta kvinnor med rätt kompetens till sin styrelse än det är att hitta rätt kompetens i övrigt. Ett bra steg för företagen är då att dels börja rekrytera externa ledamöter, dels sluta rekrytera från sitt närmsta nätverk. Här vill vi trycka på att använda 100-listan där det finns 150 styrelsekompetenta kvinnor som vill ta sig an styrelseuppdrag.

Men det finns en ljusglimt i vår region, Gotland, som år efter år visar på att det går att förändra gamla sega strukturer. Gotlands län ska ses som en stor inspiration i arbetet mot att nå jämställda bolagsstyrelser.

En möjlig förklaring till den nedgång i jämställdhetsarbetet som vi ser både i år och även förra året, kan bero på den ekonomiska situationen som har varit tuff för många bolag. Vissa av de åtgärder som bidrar till en mer jämställd styrelse är förknippat med kostnader, till exempel att ta in externa ledamöter eller att anlita rekryteringsföretag. Vi vill dock understryka att jämställda bolag i högre grad är mer lönsamma, och att jämställdhetsarbetet inte borde gå i polemik med ekonomiska intressen.

100-listan kommer fortsätta att betona vikten av jämställdhet inom regionens bolagsstyrelser tills betydande framsteg har uppnåtts. Östsvenska Handelskammaren är övertygad om att styrelsen är en avgörande resurs för att öka lönsamhet, innovation, konkurrenskraft och attraktionskraft.

Slutligen riktas ett stort tack till alla partners och kandidaterna som utgör 100-listan, ni möjliggör vårt arbete och är en viktig del för att främja förändring inom styrelsearbete. Även tack till våra tre Kammarsystrar i södra Sverige som nu också driver arbeten likt 100-listan, det är en kraft att göra denna resa tillsammans. Framåt tillsammans för ett jämställt näringsliv.

Lihvia Söderdahl
projektledare 100-listan
Östsvenska Handelskammaren

Vita listan – en lista med goda exempel

Av de 379 undersökta företagen i vår region har 23 procent en jämställd styrelse. Nedan är en sammanställd lista på de företag som utgör goda exempel i vår region. I bolagsstyrelserna nedan är fördelningen mellan andelen kvinnliga och manliga ledamöter jämställd, inom ramen för en 40/60 fördelning.

Företag	Andel kvinnor i styrelsen (procent)	Andel män i styrelsen (procent)
S.P.M. Instrument Aktiebolag	60%	40%
Specialfastigheter Sverige Aktiebolag	58%	42%
Scenkonst Öst AB	58%	42%
AB Svenska Spel	58%	42%
Gotlands Elnät Aktiebolag	55%	45%
Gotlands Energi Aktiebolag	54%	46%
Qstar Försäljning Aktiebolag	50%	50%
Toyota Material Handling Manufacturing Sweden AB	50%	50%
Tekniska verken i Linköping AB (publ)	50%	50%
Expert Sverige AB	50%	50%
Energifabriken i Sverige AB	50%	50%
Skill Rekrytering & Bemanning AB	50%	50%
ASKLING BIL AB	50%	50%
Bilbörsen i Linköping AB	50%	50%
ED Bygg Sverige AB	50%	50%
Swisslog Technology Center Sweden AB	50%	50%
Östenssons Livs Aktiebolag	50%	50%
PLC Invest AB	50%	50%
SGS Analytics Sweden AB	50%	50%
Linköpings Skogstjänst Aktiebolag	50%	50%
Freudenberg Home and Cleaning Solutions AB	50%	50%
Medius Sverige AB	50%	50%
Borgs Specerier AB	50%	50%
Colmec AB	50%	50%
Bilbörsen i Norrköping AB	50%	50%
AB Lindstams Bygg	50%	50%
Sonoco Sweden AB	50%	50%
Nordic International School AB	50%	50%

PLW Elteknik AB	50%	50%
Premedic Skåne Distrikt 2 AB	50%	50%
PPAM Solkraft AB	50%	50%
Fria Läroverken i Sverige AB	50%	50%
Casall Sport Aktiebolag	50%	50%
Himmelsta Byggentreprenad AB	50%	50%
Premedic Skåne AB	50%	50%
ANDRITZ NAF AB	50%	50%
Bygg OM Linköping AB	50%	50%
Food for Progress Sweden AB	50%	50%
Cenova Aktiebolag	50%	50%
PC Byggarn Mjölby AB	50%	50%
Järnaktiebolaget Södertorg	50%	50%
Bilcompaniet & C/O AB	50%	50%
Rederi Sysne AB	50%	50%
Visby Antenn AB	50%	50%
Kenova AB	50%	50%
Rederi Grynge AB	50%	50%
SweProd Graphics AB	50%	50%
Rederiaktiebolaget Gotland	50%	50%
Stenstu Kvarn Aktiebolag	50%	50%
Schneider Electric Distribution Centre AB	50%	50%
ASSA ABLOY Opening Solutions Sweden AB	50%	50%
Tumbo Husvagnar AB	50%	50%
Folktandvården Sörmland AB	50%	50%
Ljungberg Fritzoe AB	50%	50%
Katrineholms Stormarknad AB	50%	50%
Cyclife Sweden AB	50%	50%
Carpenter Powder Products AB	50%	50%
Ekängens Matmarknad AB	50%	50%
Frense Living Bygg AB	50%	50%
Kärnkraftsäkerhet och Utbildning Aktiebolag	50%	50%
Great Products Motor i Strängnäs AB	50%	50%
Omsorg & Behandling 1 AB	50%	50%
Roxmo Data AB	50%	50%
Bilgruppen i mälardalen AB	50%	50%
Doktor.se Vingåkers Vårdcentral AB	50%	50%
Stopp Matmarknad i Gnesta AB	50%	50%
Schaktpartner i Eskilstuna AB	50%	50%
Svenska Gummihuset Aktiebolag	50%	50%
Thorni i Vingåker AB	50%	50%

Hellsténs Bygg och Entreprenad i Eskilstuna AB	50%	50%
Överlöparen AB	50%	50%
Storköksgruppen Öst Svenska Aktiebolag	50%	50%
HSB Sörmlandsbostäder AB	44%	56%
Norrköpings Tidningars Media AB	43%	57%
CTT Systems AB	43%	57%
Nyköpingshem Aktiebolag	42%	58%
Väderstad AB	40%	60%
Aktiebolaget Östgötatrafiken	40%	60%
Forsbecks Eftr. Aktiebolag	40%	60%
ByggVesta Development AB	40%	60%
Wahlstedts Bilaktiebolag	40%	60%
Visby Bilcity Aktiebolag	40%	60%
Gotlands Bilfrakt Aktiebolag	40%	60%
Katrineholms Fastighetsaktiebolag	40%	60%
Specialistcenter Scandinavia AB	40%	60%
Solör Bioenergi Strängnäs AB	40%	60%