

Motion till riksdagen 2006/07:C350

av **Sylvia Lindgren och Agneta Gille (s)**

Andelen kvinnor i privata bolagsstyrelser

Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om vikten av att öka andelen kvinnor i privata bolagsstyrelser.

Motivering

Det har nu gått flera år sedan frågan om kvotering, som en sista utväg, för att öka andelen av kvinnors representation i bolagsstyrelser väcktes. Hösten 2002 sattes ett mål upp att andelen kvinnor i näringslivets bolagsstyrelser senast år 2004 skulle vara 25 %. Trots hot om kvotering har utvecklingen varit långt under den förväntade. Statistiken från år 2005 är nedslående. Andelen kvinnor i bolagsstyrelser är endast 16,1 %, en ökning med 1,5 % från föregående år, och bland dem har ingen kvinna valts till ordförande.

Det är bedrövt att vi efter många års jämställdhetsarbete ännu inte nått fram till bättre fördelning mellan kvinnor och män i de privata styrelserummen – trots att kvinnor ofta har högre utbildning och bredare erfarenhet.

Näringslivets bristande ansträngningar är en tydlig signal om att det högst motvilligt kommer att medverka till att öka jämställdheten mellan könen. Eftersom de politiska uppmaningarna inte tagits på allvar finns idag politiskt mandat till stöd för kvotering. Frågan om kvotering väcker många känslor men behöver diskuteras. De främsta argument som lyfts fram emot kvotering är principiella och rör rätten till likabehandling. Ingen ska särbehandlas enbart på grund av sin grupp tillhörighet. Även bland kvinnor kan motståndet kännas starkt där alla säger sig vilja bli valda för sin kompetens och att kvotering skulle upplevas kränkande. Trots att kompetensen det talas om finns lever vi tyvärr i en verklighet där diskriminering på grund av kön systematiskt fortsätter.

Fel! Okänt namn på

Tyvärr finns det ingenting som talar för att jämställdhet kommer av sig själv. Det är skillnader i löner mellan kvinnor och män exempel på. För cirka 20 år sedan påstods att kvinnorna inte hade samma utbildning som män, och därför var lönerna olika. Idag har ofta kvinnor högre utbildning men tjänar trots det mindre än männen. Inte är det väl sådana föråldrade tankegångar som att kvinnor med utbildning och erfarenhet också ska ta hand om hem och familj som gör att de inte kommer in i styrelserummen?

En lag om kvotering bör ses som en temporär lösning – det vill säga tillämpas under en viss period till dess att maktställningen mellan könen jämnats ut. Perioden bör dock vara tillräckligt lång för att realistiskt kunna resultera i att den patriarkala företagskulturen försvinner. Styrkan i kvotering ligger i det faktiska mötet mellan könen som äger rum under denna period på lika villkor där ingen grupp har möjlighet att dominera den andra. Möten skapar ett nytt företagsklimat präglad av större mångfald, vilket ger oss företag som står bättre rustade att möta framtida utmaningar.

I förlängningen är jämställdheten i bolagsstyrelserna också en fråga om demokrati. Eftersom ekonomiska resurser ger reellt politiskt inflytande betyder det att även den politiska makten blir snedvriden till mannens fördel. För att inte jämställdheten ska undergrävas måste därför jämställdhetsidealen aktivt tillämpas även i den ekonomiska sfären.

I Norge har Stortinget fattat beslut om att andelen kvinnor i bolagsstyrelser inom 2 år ska vara 40 % i både den kommunala och privata sektorn. En sådan modell skulle kunna vara vägledande även för Sverige. Om målet inte är uppfyllt på utsatt tid skulle lagen kunna ge möjlighet att utdöma ekonomiskt kännbara straff.

Sverige har betraktats som ett föregångsland i jämställdhetsarbetet. Detta arbete har drivits under lång, lång tid och i viss mån gett resultat.

När det gäller näringslivet kan vi dock inte ses som något föredöme för resten av världen. Där är det fortfarande illa ställt med jämställdheten. Män är fortfarande de som leder verksamheten och fungerar som chefer i betydligt större utsträckning än kvinnor. I bolagsstyrelser återfinns dessutom ofta män med likartad bakgrund. För att öka kompetensen i styrelserna är det nödvändigt att bredda kompetensen med människor som har olika bakgrund, erfarenheter och jämn könsfördelning. Det skulle med all sannolikhet såväl styrelser som bolagets verksamhet vinna på.

Stockholm den 31 oktober 2006

Sylvia Lindgren (s)

Agneta Gille (s)