

Women's Business Research Institute

Kvinnliga chefer 2012

- Hur ser utvecklingen ut i näringslivet och inom offentlig sektor?
- Hur ser representationen ut i börsbolagens företagsledningar?
- Vilka är de vanligaste chefsbefattningarna för kvinnor och vilka är det för män?
- Finns kvinnor i ökad grad på positioner som leder till toppen?
- Vilka branscher har flest andel kvinnliga chefer?
- I vilka län finns flest kvinnliga chefer?

Rapportförfattare: Monica Renstig. Allt återgivande av fakta är tillåtet med angivande av källan.

Sammanfattning

Kvinnor har i snabbare tempo än tidigare stärkt sina positioner i arbetslivet under de senaste fyra åren. En högre andel kvinnor har blivit chefer både i det privata näringslivet och i den offentliga sektorn. Utvecklingen har skett från en långsam och ibland stillastående utveckling av den kvinnliga chefsandelen i början och mitten av 2000-talet. De framsteg som nu gjorts har dock mestadels skett på mellanchefsnivå, andelen kvinnliga VD:ar är fortsatt låg. På samma sätt är det fortfarande allra vanligast att kvinnor återfinns inom de traditionella stabsfunktionerna ekonomi/personal/information, och inte på de mer operativa resultatnriktade funktionerna som försäljning och marknad – den karriärväg som leder snabbast till toppen.

Resultaten visar att:

- Andelen kvinnliga chefer i det privata näringslivet är 34 procent i mindre företag och 29 procent i större företag. Det betyder att under de senaste fyra åren har kvinnliga chefers andel ökat med nästan två procentenheter om året i de mindre företagen. I de större företagen med i genomsnitt en procentenhet om året.
- Även på de allra högsta maktpositionerna fortsätter andelen höga kvinnliga chefer att öka, om än i långsam takt. Andelen kvinnor i börsbolagens företagsledning är 16 procent, en uppgång sedan 2008 från 14,5 procent.
- Den vanligaste chefsbefattningen för kvinnor är ekonomichef i mindre företag och personalchef i större företag.
- När kvinnor är chefer tjänar de emellertid betydligt mindre än vad män gör på samma befattningar, en spegling av att män sannolikt i högre utsträckning är exempelvis ekonomichefer för stora företag, kvinnor för mindre.
- Privat vård, skola och omsorg är den bransch där den kvinnliga chefsandelen är högst.
- Relativt nya branscher har fler kvinnliga chefer. Inom bemannings- och rekryteringsbranschen är den kvinnliga chefsandelen nästhögst.
- I Stockholms län är den kvinnliga chefsandelen högst, närmare 40 procent, i Jönköpings län lägst med 27 procent i mindre företag, bara 21 procent i de större företagen.
- Andelen kvinnliga chefer i offentlig sektor också har ökat mycket sedan 2008, från 62 till 66 procent. I landstingen är andelen kvinnliga chefer hela 73 procent, i kommunerna 68 och i staten 43 procent.
- Den vanligaste chefsposten för kvinnor i offentlig sektor är rektor, följt av enhetschef. För män är den vanligaste chefsposten IT-chef.
- Kvinnliga ekonomichefer i den offentliga sektorn tjänar mindre än vad männen gör. Dock är löneskillnaderna betydligt mindre i offentlig sektor mellan kvinnliga och manliga chefer än vad de är i privat sektor.

Utvecklingen av andelen kvinnliga chefer i det privata näringslivet

Under de senaste fyra åren tycks andelen kvinnliga chefer i det privata näringslivet öka i ett snabbare tempo än tidigare under 2000-talet. Från att i början och mitten av 2000-talet legat nästan stilla runt 25 procent under flera år, med enbart några tiondels procentenheters öknings- eller till och med små marginella minskningar, dock inom felmarginalen mellan åren, tycks utvecklingstakten glädjande nog öka. Vår mätning visar att andelen kvinnliga chefer nu är uppe i 29 procent i företag med fler än 50 anställda och hela 34 procent i företag med fler än 10 anställda.

Det finns många olika sätt att räkna andelen kvinnliga chefer på, beroende på vad som räknas som chef och inte och beroende på urvalsramen; vilka befattningar som ingår, hur inrapporteringen av dessa ser ut och när de gjorts, samt om enbart chefer med personalansvar ska räknas eller kanske även en befattning som exempelvis ekonomichef ska ingå. En sådan kan ju, särskilt i ett mindre till medelstort företag, ha stor makt, även om hon inte har personalansvar.

I denna rapport har vi mätt antalet chefer från mellanchefer upp till toppchefs nivå. Vi har använt oss av statistikframtagning via adresskälleleverantören PAR och mätningen är gjord i augusti 2012 och speglar läget hur det just då såg ut¹. PAR säljer adresser till olika befattningshavare i Sverige och dessa är färskvara. Företaget har en adressdatabas bestående av namnen på en miljon befattningshavare. Varje dag görs ca 20 000 ändringar i databasen av befattningshavare och företag. Inrapporteringen av namnen på de olika befattningshavare sker via en kontaktperson på de lite större företagen, alltså inte av enskilda individer. Även om inte exakt alla företag i hela Sverige lämnar uppgifter är det själva relationen mellan kvinnliga respektive manliga befattningshavare vi vill skildra. Det finns sannolikt ingen anledning att misstänka att kvinnliga befattningshavare skulle vara mer felrapporterade än manliga.

Denna rapport vill inte enbart redovisa andelen kvinnliga chefer som grupp, oavsett vilken nivå de sitter på, utan vi är givetvis intresserade av att gå djupare och studera de olika befattningar de innehar, och bedöma den relativa makten en sådan position innebär.

Olika befattningar kan givetvis innebära olika mycket makt i olika företag. Lägre mellanchefer som receptionsansvariga, IT-samordnare etc. har exkluderats. **De chefstitlar som ingår i denna mätning är därför: vice vd, divisionschef, regionchef, affärsområdeschef, marknadschef, försäljningschef, finanschef, ekonomichef, forskningschef, konstruktionschef, teknisk chef, produktionschef, platschef, data- & IT-chef, personalchef, informationschef, driftschef och reklambyråchef.** Vi har inte med VD i denna räkning över det totala antalet chefer för att utesluta företagare, som ju inte

¹ Anledningen till att vi valt att mäta via PAR är dels färskheten, dels att deras databas medger statistikkörningar på vardagliga benämningar på befattningshavare på ganska hög detaljnivå samt även har en mer detaljerad branschselektering. Det går exempelvis att få veta hur många av 20 000 ekonomichefsnamn som finns i deras databas som är kvinnor. Eller hur många av alla IT-chefer som är kvinnor. Inrapporteringen är frivillig men, PAR uppger att de flesta företagen, ca 80 %, också lämnar uppgifter till PAR om olika befattningshavare. Även om inte exakt alla företag i hela Sverige lämnar uppgifter är det själva relationen mellan kvinno-respektive mansnamn vi vill ha. Det finns ingen anledning att misstänka att kvinnonamn skulle vara mer felrapporterade än mansnamn och därför speglar sannolikt antalet kvinno-respektive mansnamn på varje befattning ganska väl chefsförhållandena mellan kvinnor och män.

konkurrerar om de olika befattningsnivåerna. (Däremot redogör vi även för andelen kvinnliga VD:ar när vi redovisar olika befattningsnivåer)

I PAR:s inrapportering jämförs befattningar som ekonomi-, personal- eller marknadschef med ekonomiansvarig, personal- eller marknadsansvariga. Vi vet således inte vilken makt respektive befattning verkligen innebär, men sannolikheten att en ekonomiansvarig och också är ekonomichef ökar sannolikt med storleken på företag. Vi har därför valt att presentera data på chefer i såväl aktiebolag med fler än 10 anställda som i dem med fler än 50 anställda. Det är ju först i företag med fler än 50 anställda som det också börjar finnas flera befattningshavare. Befattningshavare i aktiebolag med färre än 10 anställda består oftast enbart av en VD och andra personer är sällan chefer i traditionell bemärkelse. Vi redovisar därför enbart andelen kvinnliga VD:ar för företag med fler än 1 anställd och uppåt från 2012. Tidigare år har siffror från PAR redovisat statistik även för företag från fler än 1 anställd, varför siffrorna inte är helt jämförbara. Trenden är dock tydlig.

Andelen kvinnliga chefer i privata näringslivet, enl PAR

I procent

	2002	2005	2008	2012
I företag > 1 anst	26	25	27	34*
I företag > 50 anst	21	25	25	29

Källa: PAR. *) avser i företag med fler än 10 anställda. Statistiken framtagen per arbetsställe, inte per företag.

Som vi tidigare konstaterat beror andelen kvinnliga chefer på vad som avses med chef och vad som räknas in i begreppet chef. SCB redovisar kvinnlig chefsstatistik i sin rapport "På tal om jämställdhet" och på sin hemsida som har som källa Lönestrukturstatistik från Medlingsinstitutet. SCB och Medlingsinstitutet mäter VD, drift- och verksamhetschefer och chefer för särskilda funktioner. Samma utveckling av andelen kvinnliga chefer som vi mäter med PAR kan ses där. OBS! att årtalsredovisningen är något annorlunda, beroende på att uppgifter saknas från tidigare år.

Andelen kvinnliga chefer i privata näringslivet enl SCB/ Medlingsinstitutet

I procent

	2004	2005	2008	2010	2011
I mindre företag	22	23	25	27	28
I företag > 10 anställda	21	21	25	27	28
Chefer f. särskilda funktioner	24	25	29	31	31

Skillnaden i siffror beror sannolikt på att vad som räknas som chef och inte. Chefer för särskilda funktioner är det som vi via PAR i stor utsträckning mäter. I PAR:s, och de siffror vi valt att återge, finns även mellanchefer med och chefer som kanske inte alltid har personalansvar, men ändå sitter på en maktposition, som ekonomichef till exempel. SCB och Medlingsinstitutets siffror bygger strikt

på SSYK befattningsnivåer. Det är bra, men har den nackdelen att man inte kan studera många olika sorters befattningar såsom de benämns i vardagligt språkbruk. Siffrorna är också äldre, även om de anges som redovisade under 2011 så har de ju insamlats tidigare då de bygger på lönestrukturstatistiken. PAR:s siffror ändras dagligen.

Har då hela Sverige haft samma positiva utveckling vad avser andelen kvinnliga chefer? Låt oss jämföra kvinnliga chefer i olika län, nu och tidigare.

Andelen kvinnliga chefer i olika län

I procent. Källa: PAR, 2012

Län	I företag > 10 anställda	I företag > 50 anställda
Stockholm	40	38
Uppsala	36	29
V:a Götaland	34	29
Kalmar	31	28
Västernorrland	32	28
Södermanlands	32	28
Skåne	35	28
Gävleborgs	34	27
Halland	34	27
Norrbotten	29	26
Örebro	30	26
Dalarna	30	25
Östergötland	31	25
Västmanland	31	25
Jämtland	32	24
Västerbotten	28	23
Gotlands	30	22
Blekinge	31	22
Värmland	29	21
Kronoberg	29	21
Jönköping	27	21

Ovanstående tabell visar andelen kvinnliga chefer, enligt de befattningar som vi tidigare beskrivit, och sorterat efter företag med fler än 50 anställda. Stockholms län visar sig då, kanske inte oväntat, ligga i topp och närma sig 40 procent kvinnliga chefer i privat sektor, på det sätt som vi valt att definiera dem. Lägst andel kvinnliga chefer finns i Jönköpings län, tillsammans med Kronoberg och Värmland när vi räknar in de mindre företagen och med dem som har fler än 50 anställda tar Jönköping även där jumboplatsen. Företagsamheten brukar betraktas som mycket god i Jönköpings

län, men de flesta företagen är små till medelstora – och som tidigare konstaterats är det i storföretagen som de flesta chefsnivåerna finns.

Orsaken till att den kvinnliga chefsandelen är högre i mindre företag (fler än 10 anställda och uppåt) än i större företag (fler än 50 anställda och uppåt) kan spegla verkligheten så att den också betyder att dessa kvinnliga chefer även har ganska stor makt, men den kan också bero på att en ekonomi- eller personalchef i mindre företag i större utsträckning egentligen är ”ekonomi- eller personalansvarig” (ofta i en och samma person) och att deras relativa maktposition är mindre än vad som gäller deras kvinnliga kollegor som är ekonomi- eller personalchefer i större företag. Å andra sidan stämmer andelen kvinnliga chefer i länen i genomsnitt ganska väl överens med SCB/Medlingsinstitutets uppgifter om att chefer i mindre företag uppgår till 28 procent.

När man ska studera och analysera den kvinnliga chefsandelen är det sannolikt bättre att granska antalet kvinnliga respektive antalet manliga chefer separat för varje befattning. Annars tenderar ju stora chefsbefattningsgrupper, som ekonomichefer till exempel, som finns i så gott som alla företag över en viss storlek, att få en relativt sett för stor påverkan på den kvinnliga chefsandelen i totalen, då detta är en chefsbefattning som är relativt vanlig att innehas av kvinnor. Och frågan är då vilken lön, karriärutvecklingsmöjlighet och makt, som ekonomichefer har jämfört med exempelvis försäljningschefer. Karriären till den högsta toppen går sällan via ett stabsjobb, som ekonomi-, informations-, eller personalchefsjobb, utan oftast genom att man haft resultatansvar i ett operativt jobb inom försäljning, marknad, affärsområdesansvar, divisionschef och liknande.

Låt oss då studera på vilka befattningar de kvinnliga cheferna sitter. Som vi kan läsa av tabellen dominerar kvinnor allra mest på ekonomichefposten i de mindre företagen, medan det är vanligast att de är personalchef i de större företagen. För männen kan listan läsas tvärtom, männen dominerar som chefer inom konstruktion och teknik, men det råder stor manlig chefsdominans även bland VD:ar, och inom IT och försäljning.

Kvinnliga chefer - vilka funktioner innehar de?

I procent

Befattning i företag > 10 anställd	Andel kvinnor	Befattning i företag > 50 anställda	Andel kvinnor
Ekonomichef	62	Personalchef	63
Personalchef	58	Informationschef	60
Informationschef	57	Ekonomichef	48
Reklambyråchef	32	Marknadschef	29
Marknadschef	30	Finanschef	26
Finanschef	29	Reklambyråchef	25
Vice VD	23	Forskningschef	23
Forskningschef	23	Affärsområdeschef	20
Platschef	21	Platschef	19
Affärsområdeschef	18	Vice VD	18
Regionchef	17	Regionchef	16
Försäljningschef	15	Försäljningschef	15
IT/Datachef	14	IT/Data-chef	13
VD	14	Driftschef	12
Divisionschef	14	VD	12
Driftschef	13	Divisionschef	11
Produktionschef	9	Produktionschef	10
Teknisk chef	4	Teknisk chef	6
Konstruktionschef	3	Konstruktionschef	4

Det visar sig vara vissa skillnader då vi betraktar mindre respektive större företag. Gemensamt är emellertid att kvinnor i hög grad innehar de befattningar de sedan länge traditionellt varit starkast på, det vill säga ekonomi-, personal och information. När det gäller mindre företag är det vanligt att företaget inte har någon ekonomichef, i bemärkelsen chef, utan att det snarare handlar om ekonomiansvarig. Det är också vanligt att en person i mindre företag har ett delat ansvar för såväl ekonomi som personal. I uppgifterna ovan kan samma person sitta på flera positioner samtidigt,

särskilt i småföretag². Vill man granska mer av kvinnlig chefsmakt är det säkrare att studera siffrorna vad gäller företag med fler än 50 anställda³.

Vi kan konstatera att kvinnor har allt sämre chefsrepresentation ju större företagen är. I företag med fler än *en* anställda utgör de 20 procent av VD:arna⁴. Databasen när det gäller VD:ar är mycket stor, eftersom alla aktiebolag i stort sett har en formell VD utsedd, och består av 172 500 män och 42 400 kvinnliga VD:ar. I företag med fler än 10 anställda är kvinnor VD i 14 procent av fallen och kvinnorna utgör bara 12 procent av VD:arna i företagen med fler än 50 anställda.

Dessvärre sitter kvinnor fortfarande på bara 15 procent av de för karriären så viktiga försäljningschefspositionerna i såväl de mindre som de större företagen, medan situationen ser något bättre ut för de för karriären även relativt viktiga marknadschefspositionerna, som kvinnorna innehar till ungefär 30 procent. Befattningarna för kvinnor domineras även i de större företagen av typiska stabsfunktioner, inte av de positioner som i regel leder till VD-jobben.

Siffrorna ovan är intressanta då de ganska väl speglar hur traditionellt könsrollsbundet arbetslivets rollfördelning ser ut där män i högre grad innehar positioner som rör teknik, försäljning och resultat, medan kvinnorna innehar de mer traditionella supportfunktionerna på staben. Om fler positiva förändringar ska ske, och inte enbart när det gäller andelen kvinnliga chefer i stort, så måste basen breddas av kvinnor som kan, erbjuds och är villiga att ta sig an de direkt operativa befattningarna i företagen. Och framförallt i de stora företagen.

Samtidigt är det inte så enkelt att det enbart är andelen kvinnor på olika chefsbefattningar som är intressant att studera ur ett maktperspektiv. Man kan vara chef, eller ansvarig, men ändå sakna relativ makt då det företag man arbetar på är ganska litet och den makt som utövas i huvudsak finns hos VD:n. Makt kan också kopplas till lönen för att lättare kunna studera hur stark positionen är. Sannolikt innebär högre lön också mer makt.

Siffrorna nedan gällande genomsnittslöner för olika befattningar visar att det inte längre är så att försäljningschefs- och marknadschefspositioner generellt sett har högre löner än ekonomischefspositioner⁵. Troligen en effekt av att Ekonomin och hur den sköts blivit allt viktigare i en finansiellt turbulent värld. Men det speglar också det faktum att efterfrågan på erfarna ekonomischefer är mycket hög och att det är svårt att få tag på kompetenta ekonomischefer. Siffrorna är från Medlingsinstitutet 2011 och är en urvalsundersökning som därför ska tolkas med viss försiktighet, men de visar att manliga ekonomi- och administrativa chefer har högre löner i genomsnitt än försäljnings- och marknadschefer. För kvinnor tycks det dock fortfarande löna sig

² När vi redovisar totalsiffran över andelen kvinnliga chefer är dock samtliga dubbeltnamn borttagna.

³ En jämförelse med Medlingsinstitutet uppgifter från 2011 om antal kvinnliga och manliga personal- ekonomi och marknadschefer visar mycket god överensstämmelse med våra uppgifter ovan som är körda på PAR:s register. Medlingsinstitutets uppgifter kommer från en urvalsundersökning och de visar enbart befattningsstatistik över ett fåtal chefsbefattningar.

⁴ Visar en annan räkning vi gjort av VD:ar i företag med fler än en anställd som vi bara kortfattat nämner här då avsikten med denna rapport är att visa chefsnivåer i företag med fler anställda. Kvinnliga VD:ar i företag med färre än 10 anställda är sannolikt egna företagare med eget AB.

⁵ Källan är Medlingsinstitutet och de redovisar inte löner för alla de olika befattningar vi har valt att redovisa kvinnors andel av. Vi har därför valt att studera de befattningar som finns och som även är bäst representerade i vår statistik från PAR.

bättre att bli försäljnings- och marknadschef än ekonomichef. Det mest uppenbara med nedanstående tabell är dock att trots att kvinnorna är chefer så tjänar de avsevärt mindre än männen, vilken position av befattningarna nedan de än befinner sig på. Sannolikt beror det på att män generellt sitter på positioner i större företag och kvinnor i mindre. (Även om ren lönediskriminering inte kan uteslutas) Och större företag betalar i regel högre löner än mindre, bland annat på grund av att ansvaret och de ekonomiska summor man hanterar är så mycket större. Vi har valt att granska lönerna för ekonomichefer i åldrarna 40-44 år. En manlig ekonomichef tjänar då i genomsnitt nästan 20 000 kronor, eller 41 procent, mer i månaden än en kvinnlig. En annan intressant effekt av att Ekonomin blivit allt viktigare är att den nominella löneökningen för manliga ekonomichefer under de senaste fyra åren (2007-2011) ökat med hela 23 procent, medan kvinnliga ekonomichefer också fått relativt sett högre lönelöft, men fått nöja sig med drygt 14 procent. De andra befattningarna, försäljning, marknad, personal, har bara haft en nominell löneökning på drygt 12 procent. Så på sätt och vis har även kvinnliga ekonomichefer, fått det relativt bättre lönemässigt än andra befattningar. Tabellen är sorterad efter högst lön i kronor.

Skillnader i månadslön⁶ för olika befattningar

Befattning	Ålder	Kön	Månadslön	Skillnad samma befattning
Ekonomichefer och administrativa chefer	40-44 år	män	68100	+ 19 800
Försäljnings- och marknadschefer	40-44 år	män	62200	+ 6 700
Personalchefer	40-44 år	män	58200	+ 5 200
Försäljnings- och marknadschefer	40-44 år	kvinnor	55500	
Personalchefer	40-44 år	kvinnor	53000	
Ekonomichefer och administrativa chefer	40-44 år	kvinnor	48300	

Men skillnaderna är också mycket stora mellan olika delar av Sverige. En manlig ekonomichef i Stockholm tjänar drygt 36 000 kr mer i månaden än en kvinnlig ekonomichef i Småland. En manlig personalchef i Stockholm tjänar drygt 26 000 kr mer i månaden än en kvinnlig sådan i Västsverige. Men en kvinnlig personalchef i Stockholm tjänar ändå mer än en manlig försäljnings- eller marknadschef i Västsverige. Förhållandena speglar återigen ett löneläge som generellt sett är avsevärt högre i Stockholm än i resten av landet, men också det faktum att kvinnor sannolikt är chefer (ekonomichefer) för mindre företag. Uppgifterna gäller alla befattningar oavsett ålder och de stora skillnaderna kan därför sannolikt också förklaras av att äldre män drar upp genomsnittslönerna.

⁶ Källa Medlingsinstitutet 2011. Avser genomsnittlig månadslön, tid- och prestationslön inkluderat. Uppgifterna gäller hela Sverige i den första tabellen.

Skillnader i månadslön för olika befattningar i olika delar av landet⁷

Ort	Befattning	Kön	Månadslön
Stockholm	Ekonomiechefer och administr. chefer	män	79200
Stockholm	Personalchefer	män	73000
Stockholm	Försäljnings- och marknadschefer	män	64600
Stockholm	Personalchefer	kvinnor	59700
Stockholm	Försäljnings- och marknadschefer	kvinnor	57300
Västsverige	Personalchefer	män	56200
Västsverige	Ekonomiechefer och administr. chefer	män	54600
Stockholm	Ekonomiechefer och administr. chefer	kvinnor	54300
Småland	Ekonomiechefer och administr. chefer	män	51700
Västsverige	Försäljnings- och marknadschefer	män	51100
Västsverige	Försäljnings- och marknadschefer	kvinnor	47600
Västsverige	Personalchefer	kvinnor	46700
Västsverige	Ekonomiechefer och administr. chefer	kvinnor	43800
Småland	Ekonomiechefer och administr. chefer	kvinnor	42900

Kvinnor i privat sektor finns således i huvudsak på chefsbefattningar inom de traditionella funktionerna ekonomi, personal och information. Men återfinns de även i högre grad inom de för kvinnor traditionella branscherna som privat vård, skola, omsorg och inom media?

Branschcoder enligt SNI som används av myndigheter för indelning av branscher förändrades år 2008. Jämförelser över i vilka branscher som kvinnliga chefer finns kan därför inte göras så lätt med tidigare år. Vissa branscher utgör helt nya delbranscher – som exempelvis den stora bemannings- och rekryteringsbranschen, som förr var svår att särredovisa. Likaså har den förra SNI-branschen "Företagstjänster" nu delats upp i flera mindre branscher. Den branschindelning vi valt att göra har vi försökt göra så modern och adekvat som möjligt där vi logiskt försökt sätta samman branscher som vi tycker "passar ihop".

Som vi kan se nedan är den kvinnliga chefsandelen hög i de traditionellt kvinnodominerande branscherna och relativt låg i de traditionellt manliga branscherna. Slående är emellertid även att de kvinnliga cheferna framförallt är välrepresenterade inom två relativt nya och moderna sektorer, i privata välfärdsföretag och inom rekrytering/bemannings/arbetsförmedling. En förklaring till det kan vara att det är lättare för kvinnor att ta sig fram i nya och växande branscher än i äldre mer mansdominerade.

Inom vård, skola och omsorg som drivs i privat regi, utgör kvinnorna närmare 60 procent av cheferna. Chefsbefattningarna är desamma som vi tidigare använt oss av, men vi vet inte exakt på vilka positioner kvinnorna sitter här. Sannolikt finns det många kvinnor som innehar befattningar som

⁷ Källa: Medlingsinstitutet 2011. Avser genomsnittlig månadslön, tid – och prestationslön inkluderat. Då det är en urvalsundersökning ska data tolkas med viss försiktighet.

platschefer, personalchefer och ekonomichefer. Om jämförelse görs med offentlig sektor, där kvinnors representation på olika chefsposter redovisas längre fram i rapporten, kan konstateras att den kvinnliga chefsandelen för "verksamhetschef inom offentlig sektor" är i stort lika hög, 61 procent. Men måtten är inte helt jämförbara då det i befattningen "chef" ligger fler funktioner i privat sektor, utan detta ska enbart ses som en indikation på att kvinnor fortsätter att vara chefer inom välfärden även i verksamheter som drivs privat.

Andelen kvinnliga chefer är också relativt hög inom media och konsultverksamhet och även inom den relativt nya branschen privat friskvård och motion.

Andel kvinnliga chefer i olika branscher

I procent

Bransch ⁸	I aktiebolag >10 anställda	I aktiebolag > 50 anställda	Rank Kvinnors chefsandel i företag >10 anställda	Rank Kvinnors chefsandel i företag >50 anställda
Privat vård, skola, omsorg, utbildning	58	57	1	1
Bemanning, arbetsförmedling rekrytering, uthyrning	49	53	3	2
Hotell o Restaurang	53	52	2	3
Media och konsultverksamhet	40	40	8	4
Bank, finans, försäkring	40	40	7	5
Intresseorganisationer	42	39	6	6
Fastigheter	43	38	5	7
Privat friskvård, motion	45	35	4	8
Detaljhandel inkl motorfordon	38	34	9	9
IT och telekom	33	32	10	10
Transport o kommunikationer, service, säkerhet, städ, tvätt	33	30	11	11
Partihandel	31	28	12	12
Byggindustri	31	24	13	13
Tillverkningsindustrin	25	22	14	14

⁸ Privat vård, skola, omsorg, utbildning = SNI 85,86,87,88.

Bemanning, arbetsförmedling, rekrytering och uthyrning = SNI 77-78, 79

Hotell o Restaurang= SNI 55-56

Media och konsultverksamhet= SNI 58-60, 69, 70, 73, 74, 90030,

Bank, finans, försäkring = SNI 64-66,82910

Intresseorganisationer = SNI 94, ej AB

Fastigheter = SNI 68

Privat Friskvård, motion = SNI 93, 96, 97

Detaljhandel inkl motorfordon = SNI 47+45

IT och telekom= SNI 61-63

Transport o kommunikationer, service säkerhet, städ, tvätt = SNI 49-53, 80200-81290, 82110-82300, 82990

Partihandel= SNI 46

Byggindustri =SNI 41-43, 71

Tillverkningsindustrin =SNI 05-39

Andel kvinnor i börsbolagens ledningsgrupper

Andelen kvinnor i börsbolagens ledningsgrupper är ett bra mått för att mäta kvinnors reella framgångar i börsföretagen. Måttet kan också sägas visa hur bra enskilda börsföretag är på att rekrytera, utveckla och befordra såväl kvinnor som män. Som vi tidigare konstaterat i de redovisade räkningarna av andelen kvinnliga chefer är det ganska svårt att veta hur mycket makt en ekonomipersonal- försäljnings, eller informationschef verkligen har, eller hur högt i karriären befattningen verkligen är, vilket bland annat de stora skillnaderna i den visade lönestatistiken mellan kvinnor och män ger uttryck för. Ur jämställdhetssynpunkt är det viktigt att söka visa hur mycket makt och inflytande kvinnor versus män har i sina jobb. Medan kvinnors styrelsrepresentation är det som oftast är i fokus, vill vi istället och hellre lyfta andelen kvinnor i börsbolagens företagsledning. Det är där som den operativa och exekutiva makten i vardagen finns, medan styrelsrepresentation ju huvudsak är ett av många förtroendeuppdrag som en styrelsemedlem har.

Vi har följt denna utveckling under ett antal år sedan 1990. De börsnoterade företagen har självfallet skiftat under årens lopp, dock kan noteras att andelen kvinnor i företagsledningarna stadigt ökat år från år, fast från en väldigt låg nivå och i låg takt. **Årets siffra, som bygger på en genomgång av samtliga 250 börsföretags⁹ årsredovisningar för år 2011 visar att andelen kvinnor nu är 16 procent¹⁰.** En uppgång med 1,5 procentenheter sedan den senaste totala räkningen som gjordes för tre år sedan. (Årsredovisningarna från år 2008).

	1990	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2011
Antal kvinnor i alla företagsledningar	20	178	197	218	246	236	258	247	270
Antal personer i alla företagsledningar	733	1 674	1 801	1 859	1 996	1 903	1916	1705	1685
Andel kvinnor i företagsledning (%)	2,7	10,6	10,9	11,7	12,3	12,4	13,5	14,5	16
Antal företag med kvinnor i företagsledning	17	108	126	147	151	184	149	144	156
Andel företag med kvinnor i företagsledning (%)	10	42	47	55	55	67	48	57	62
Totalt antal företag	168	250	271	267	271	276	275	253	250

De största börsnoterade företagen är bäst på flest andel kvinnor i företagsledningarna, 18,1 procent i genomsnitt, de allra minsta når ungefär snittet för hela listan, 15,9 procent, medan de medelstora börsbolagen bara har i genomsnitt 14,3 procent kvinnor i sina företagsledningar.

⁹ Noterade på OMXbörsen 31 dec 2011 och fortfarande noterade i augusti 2012. Uppdelade i listorna stora, medelstora och små bolag.

¹⁰ Som jämförelse kan nämnas att andelen kvinnor i börsföretagens styrelser sedan början av 2000-talet ökat från drygt 6 procent till 23,6 procent, sannolikt beroende på det politiska tryck som funnits och finns i denna fråga.

Vi kan notera den positiva utvecklingen av att allt fler kvinnor till antalet kommer in i börsbolagens ledningar samtidigt som antalet män samtidigt minskar. Men det går långsamt. Sedan 2005 har antalet män minskat med 311 personer, 16 procent färre, samtidigt som kvinnorna ökat med ganska futtiga 24 kvinnor, motsvarande 10 procent fler. Detta till trots är det således glädjande nog inte så att ledningsgrupperna utökats med fler personer samtidigt som kvinnorna också blivit fler, utan tvärtom. Samtidigt kan konstateras att det fortfarande är nästan hundra börsbolag som inte har någon enda kvinna i sin ledningsgrupp. Bland dessa finns välkända stora börsbolag som Assa Abloy, Getinge, Oriflame och Scania. Utmärkande är annars att det är de allra minsta börsbolagen som främst saknar kvinnor i sina ledningsgrupper. Orsaken till att det förhåller sig så är sannolikt att ju större och mer publikt företaget är, desto mer uppmärksam blir man på förväntningarna som ett större och publikt företag med automatik får, men givetvis beror det också på att kända företag också har lättare att rekrytera ju mer välkänt det är, och då även lockar kvinnliga sökanden.

22 företag med högst andel kvinnor i företagsledningen

I procent, uppgifterna avser årsredovisningen 2011. Vi redovisar här bolag högre än 35 % andel

Företag	Antal män	Antal kvinnor	Procent
Atrium Ljungberg AB	7	5	72
KappAhl	8	5	63
Artimplant	5	3	60
Venue retail	5	3	60
Allenex	7	4	57
Odd Molly	7	4	57
Poolia	9	5	56
RnB Retails and Brands	11	6	55
Diamyd med	6	3	50
A-com	4	2	50
East Capital Explorer AB	2	1	50
Swedbank	10	4	40
Investor	5	2	40
Concordia-Maritime	5	2	40
Doro	5	2	40
Intellecta	5	2	40
Karo Bio	5	2	40
Transalantic B	5	2	40
Swedish orphan B	13	5	39
Medivir	8	3	38
Saab	14	5	36
Hennes & Mauritz	17	6	35

Kvinnliga chefer i offentlig sektor

Hela 78 procent av alla anställda inom den offentliga sektorn är kvinnor. Andelen kvinnliga chefer motsvarar nästan den andelen, hela 66 procent¹¹. Precis som i den privata sektorn har andelen kvinnliga chefer ökat i såväl den statliga som i landstingen och kommunerna under de senaste tre åren, vilket nedanstående tabell visar.

Andelen kvinnliga chefer i offentlig sektor enl SCB/Medlingsinstitutet

I procent

Sektor	2008	2011
Staten	39	43
Landstingen	72	73
Kommunerna	64	68
Hela offentliga sektorn	62	66

På vilka positioner finns då kvinnorna? Har de verklig makt och kan den jämföras med den som kan finnas i den privata sektorn och kan den mäta sig lönemässigt? Som vi kan se nedan är lönestrukturen mer sammanpressad än i privat sektor, genomsnittslönen för en manlig ekonomichef ligger nästan 20 000 kronor lägre än i privat sektor. Kvinnliga IT-chefer och personalchefer däremot har högre genomsnittlig månadslön än sina manliga kollegor. Tabellen är sorterad efter lörens storlek.

Genomsnittliga månadslöner för några olika chefsbefattningar inom offentlig sektor¹²

		2011
Ekonomichefer och administrativa chefer	män	50000
It-chefer	kvinnor	49200
Ekonomichefer och administrativa chefer	kvinnor	48400
Personalchefer	kvinnor	48000
Personalchefer	män	47900
It-chefer	män	44400
Övriga drift- och verksamhetschefer	män	44100
Övriga drift- och verksamhetschefer	kvinnor	42300
Verksamhetschefer inom utbildning	män	40000
Övriga chefer inom specialområden	män	39300
Övriga chefer inom specialområden	kvinnor	39000
Verksamhetschefer inom utbildning	kvinnor	38600
Verksamhetschefer inom offentlig förvaltning m.m.	män	37400
Verksamhetschefer inom offentlig förvaltning m.m.	kvinnor	36500
Verksamhetschefer inom vård och omsorg	män	34900
Verksamhetschefer inom vård och omsorg	kvinnor	34000

¹¹ Källa SCB/Medlingsinstitutet 2011 och 2008. Med chefer menas såväl arbetsledare som olika former av driftschefer avdelningschefer och verksamhetschefer.

¹² Källa Medlingsinstitutet 2011

Vi har tagit fram 39 olika chefsbefattningar inom den offentliga sektor som är vanligt förekommande och därefter bett PAR räkna hur många av dessa som är kvinnor respektive män på varje befattning.

Kvinnliga chefers befattningar i offentlig sektor¹³

Befattning	Andel kvinnliga chefer
Bibliotekschef	77,5
Vårdcentralchefer, offentliga	71,0
Redovisningschefer	70,4
Områdeschefer	69,4
Enhetschefer inom offentlig sektor	68,8
Informationschef	68,6
Inköpschefer	65,4
Kanslichef statlig förvaltning	64,3
Personalchefer	63,8
Socialchef	62,7
Verksamhetschefer offentlig sektor	61,0
Rektorer	60,2
Kommundelschef	57,5
Klinikchefer tandvård	57,4
Ekonomichefer	56,1
Kanslichef kommun	55,7
Sektionschefer inom offentlig sektor	52,8
Plats/filial/ansvariga inom offentlig sektor	50,0
Arbetsförmedlingschefer	49,6
Avdelningschefer inom offentlig sektor	44,0
Förvaltningschef Kommun	43,9
Upphandlingsansvarig	42,0
Skolchefer	41,2
Barn- och utbildningschefer	38,0
Generaldirektörer	38,0
Sjukhusdirektörer	36,8
Departementschef	36,1
Chefstjänstemän, statlig förvaltning	35,8
Gymnasiechefer	35,3
Landstingsdirektörer	35,3
Stabschefer inom offentlig sektor	32,7
Markchefer	32,7

¹³ Källa: PAR aug 2012

IT/data-chefer	31,5
Parkchefer	30,2
Kommundirektör, - chefer	28,2
Forskningschef	23,5
Tekniska chefer	14,3
Fastighetschefer	13,0
Driftschef	4,9

De kvinnliga cheferna är många i den offentliga sektorn och de dominerar i stort sett på alla poster, utom bland de lite högre cheferna och inom de tekniska områdena. De allra flesta kvinnliga cheferna finns som rektorer, det är den i särklass vanligaste chefspositionen för kvinnor i den offentliga sektorn där det finns närmare 2 500 kvinnliga rektorer i landet mot 1 600 män.

De vanligaste chefsposterna för kvinnor i offentlig sektor

I Procent

Befattning	Män	Kvinnor	Totalt	And kvinnor
Rektorer	1 649	2 494	4 143	60
Enhetschefer inom offentlig sektor	942	2 078	3 020	69
Plats/filial/ansvariga inom offentlig sektor	1 665	1 668	3 333	50
Ekonomiechefer	708	903	1 611	56

De vanligaste chefsposterna för män i offentlig sektor

Befattning	Män	Kvinnor	Totalt	And kvinnor
IT/data-chefer	1 748	802	2 550	32
Plats/filial/ansvariga inom offentlig sektor	1 665	1 668	3 333	50
Rektorer	1 649	2 494	4 143	60
Enhetschefer inom offentlig sektor	942	2 078	3 020	69