

Juridiska institutionen

Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet

Examensarbete på juristprogrammet, höstterminen 2018

30 högskolepoäng

Könskvotering till bolagsstyrelser

Frida Johansson

Handledare: Rolf Dotevall



GÖTEBORGS UNIVERSITET
HANDELSHÖGSKOLAN

Innehållsförteckning

FÖRKORTNINGAR	5
1 INLEDNING	6
1.1 BAKGRUND	6
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR.....	7
1.3 METOD OCH MATERIAL	7
1.4 AVGRÄNSNINGAR	10
1.5 DISPOSITION	11
1.6 DET POLITISKA LÄGET.....	11
1.7 DEFINITIONER.....	12
1.7.1 Kvotering	12
1.7.2 Positiv särbehandling med hänsyn till kön	13
2 HISTORISK TILLBAKABLICK	15
2.1 KVINNOR I AKADEMIN	15
2.2 KVINNOR I POLITIKEN	16
2.3 KVINNOR I BOLAGSSTYRELSER	16
3 DAGENS LÄGE	19
3.1 VARFÖR HAR FRÅGAN OM EN KVOTERINGSLAGSTIFTNING AKTUALISERATS? ...	19
3.1.1 Informell kvotering av män, manlig homosocialitet och meritokrati.	19
3.1.2 Glastaket.....	21
3.2 BOLAGSSTYRELSER IDAG.....	21
3.3 SVENSK KOD FÖR BOLAGSSTYRNING.....	23
3.4 RELATIONER INOM BOLAGET	24
3.4.1 Aktieägare och bolagsstämma.....	24
3.4.2 Bolagsstyrelsen.....	26
3.4.3 Principal-agent-teorin.....	27
4 DE SVENSKA LAGFÖRSLAGEN	29
4.1 Ds 2006:11	29
4.1.1 Likabehandlingsprincipen.....	29
4.1.2 Äganderätten	30
4.2 Ds 2016:32	31

5	ANDRA LÄNDER	33
5.1	NORGE.....	34
5.1.1	<i>Regleringens utformning</i>	34
5.1.2	<i>Debatten inför införandet</i>	35
5.1.3	<i>Resultatet av regleringen</i>	35
5.2	TYSKLAND.....	38
5.2.1	<i>Regleringens utformning</i>	38
5.2.2	<i>Debatten inför införandet</i>	39
5.3	FRANKRIKE.....	40
5.4	EU-NIVÅ.....	41
5.4.1	<i>Direktivförslaget från 2012</i>	41
5.5	SAMMANFATTNING.....	44
6	ARGUMENT FÖR OCH EMOT KVOTERING	46
6.1	PRINCIPEN OM ICKE-DISKRIMINERING OCH LIKABEHANDLING.....	46
6.2	ÄGANDERÄTT OCH AKTIEÄGARNAS FRIHET.....	48
6.3	ETT FRÄMMANDE INSTRUMENT I AKTIEBOLAGSLAGEN.....	51
6.3.1	<i>Kvotering som verktyg för att främja jämställdheten i stort</i>	52
6.4	SAMMANFATTANDE KOMMENTAR.....	53
7	ALTERNATIV TILL LAGSTIFTNING	54
7.1	PROBLEMET LÖSER SNART SIG SJÄLV.....	54
7.2	EFFEKTEN AV LAGSTIFTNING I SIG.....	55
7.3	SAMMANFATTNING.....	56
8	SLUTSATS OCH AVSLUTANDE REFLEKTIONER	58
	KÄLLFÖRTECKNING	60

Förkortningar

ABL	Aktiebolagslag (2005:551)
AS	Norska privata aktiebolag
ASA	Norska publika aktiebolag
CSR	Corporate Social Responsibility
Direktivförslaget	COM/2012/0614 final – 2012/0299(COD) Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder
Ds	Departementsserie
EES-området	Europeiska ekonomiska samarbetsområdet
EU	Europeiska Unionen
Koden	Svensk kod för bolagsstyrning
Kollegiet	Kollegiet för svensk bolagsstyrning
LSA	Lag (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda
NE	Nationalencyklopedin
OSE	Oslo Stock Exchange
Prop.	Proposition
RF	Regeringsform (1974:152)
SOU	Statens offentliga utredningar
VD	Verkställande direktör

1 Inledning

1.1 Bakgrund

”Regeringen drar tillbaka förslag på kvotering till bolagsstyrelser”

Så lyder rubriken på en artikel i Dagens Nyheter den 12 januari 2017.¹ Rubriken är intressant av många anledningar och kan enkelt leda till intressanta frågeställningar. Vad följande arbete kommer att fokusera på går till viss mån att hämta ur rubriken ovan. Den första frågan är enkel: hur kom vi hit? För att få ett svar på den frågan måste man dels titta på historien, hur kommer det sig att frågan om en kvotering till bolagsstyrelser ens aktualiseras? För att vidare förstå frågan är det även av intresse att fråga sig varför förslaget drogs tillbaka. Det leder oss in på att området är ytterst politisk. Frågan om könskvotering till bolagsstyrelser har varit ständigt aktuell både i Sverige och utomlands de senaste åren, inte minst för att det väcker starka reaktioner och åsikter hos många.

Det lagförslag som drogs tillbaka i början av 2017 var det andra av två på området, det första från 2006 (Ds 2006:11) och det andra från 2016 (Ds 2016:32). Många har kämpat för att åstadkomma en lagreglering på området och många har också varit emot det. Varför är detta ett område som väcker så starka känslor? Frågan om jämställdhet tycks vara något som berör många väldigt djupt. Rollerna ”man” och ”kvinna” diskuteras ständigt och likaså vad som är ”manligt” och ”kvinnligt”. Kanske är det just därför denna fråga har blivit så omdebatterad. Det berör något väldigt grundläggande hos de flesta. Jag har inget svar på varför det väcker så starka känslor och förhoppningen är inte heller att ge ett svar, utan förhoppningen är att kasta nytt ljus på frågan och undersöka den ur några specifika infallsvinklar.

Vad som började som ett intresse för bolagsrätt och en förhoppning att kunna sammanföra det med mitt intresse för jämställdhet och feminism har kommit att bli en större samhällsfråga. Jag hoppas att jag genom mitt arbete ska väcka tankar i läsaren och belysa ”den större bilden” och olika strukturer som finns i samhället.

¹ Dagens Nyheter Online, ”Regeringen drar tillbaka förslag på kvotering till bolagsstyrelser”, 12 januari 2017, <https://www.dn.se/ekonomi/regeringen-drar-tillbaka-forslag-pa-kvotering-i-bolagsstyrelser/>.

1.2 Syfte och frågeställningar

Jag fokuserar min undersökning på just könskvotering till bolagsstyrelser och om vi i Sverige borde ha en lagstiftad reglering. För att förstå ämnet djupare ser jag därför ett syfte i att ha med en historisk tillbakablick, då det ger en ökad förståelse för varför frågan om könskvotering till bolagsstyrelser har lyfts fram. Vidare kommer jag ta upp och diskutera informella strukturer som finns i samhället, hur det ser ut idag, andra länders reglering samt det EU-förslag som funnits på området.

Jag har valt att fokusera på några argument för och emot en kvoteringslagstiftning och hur dessa kan bemötas. De argument jag fann mest intressanta att behandla är förenligheten med icke-diskriminering- och likabehandlingsprincipen, förenligheten med äganderätten och aktieägarnas rätt att fritt välja styrelseledamöter, samt huruvida en kvoteringslagstiftning passar in i aktiebolagslagen (ABL). Eftersom det finns två svenska lagförslag på området redan är det även av intresse att gå igenom dem, då de visar hur regeringen tänkt sig att en lagstiftning ska utformas. Utifrån lagförslagen och de remissyttranden som finns går det också att analysera hur lagförslaget kan utvecklas.

Mot bakgrund av syftet är frågeställningarna följande:

- Varför har frågan om en kvoteringslagstiftning till bolagsstyrelser aktualiserats?
- Är en kvoteringslagstiftning förenlig med principen om icke-diskriminering och är det en otillåten inskränkning i äganderätten?
- Är en kvoteringslagstiftning ett främmande inslag i aktiebolagsrätten?
- Finns det alternativ till en lagreglering?

1.3 Metod och material

Gällande metoden jag använt mig av så har jag främst utgått från indelningen som Claes Sandgren använder i *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare* från 2018.² Till viss del har jag använt mig av det Sandgren definierar som rättsdogmatisk metod eftersom jag i vissa delar av min studie använt mig av mer traditionella rättskällor. Detta gäller främst de avsnitt där jag använt mig av regeringsformen, aktiebolagslagen, diskrimineringslagen och lagen om styrelserepresentation för de privatanställda för att

² Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, 4 uppl., 2018, s. 43 ff.

belysa rättsläget. Utöver det har jag även använt mig av propositioner och statens offentliga utredningar. Gällande det specifika området könskvotering till bolagsstyrelser har även de svenska lagförslagen Ds 2006:11 och Ds 2016:32 legat till grund.

Rättsdogmatik och rättsdogmatisk metod beskrivs av Sandgren som att ha uppgiften att ”fastställa gällande rätt”, i viss mån är det vad min uppsats gör, men endast till en början. Att istället kalla min metod för rättsanalytisk är därför mer passande. Sandgren beskriver den rättsanalytiska metoden som friare än den dogmatiska och att det snarare handlar om att ”analysera rätten”.³ Vad det bland annat innebär är även att användandet av andra material än de som förespråkas av rättsdogmatiken är möjligt. I förhållande till den definitionen är detta arbete därför snarare en rättsanalytisk uppsats. Mitt materialval har varit relativt fritt, vilket har gjort att problemen kring urval har blivit större. När jag har valt material har jag försökt att vara objektiv och lyfta fram både sådant som talar för och emot. Det har dock varit problematiskt för mig att vara fullständigt objektivt i frågan, även om det har varit min ambition. Nedan kommer jag därför gå igenom en del av det material jag använt mig av för att förklara varför jag har bedömt de som relevanta.

Eftersom min ambition är att fånga en del av debatten och vilka argument som förs i frågan har jag tagit in en del information från tidningsartiklar. Dessa är inte att betrakta som rättskällor, utan används snarare i just det syftet, att fånga och illustrera debatten som förs. Detsamma gäller remissyttrandena som har använts i framförallt kapitel 6. De har fått återspegla den problematik och de motsättningar en eventuell lagstiftning har. Gällande dessa källor är det viktigt att ha i åtanke att de ofta är partiska, vilket gör att de inte är lika tillförlitliga. Jag har dock inte sett det som något större problem i min framställning, då jag använt dem just för att ge en återspeglning av hur debatten i samhället ser ut.

Rapporter från Statistiska Centralbyrån, AllBright och Kollegiet för svensk bolagsstyrning har fått stå för den empiriska delen av arbetet. Jag har använt mig av information från dem för att synliggöra bland annat andelen kvinnor i svenska börsbolags styrelser och hur sammansättningen i valberedningen ser ut.

³ Sandgren, s. 50-51.

Även ett genusrättsligt perspektiv har använts i uppsatsen, detta för att visa de informella strukturerna som finns i samhället. Feministisk analys, som är något jag kommer att använda mig av, beskrivs av Nanna Gillberg i hennes bok *Jag har aldrig märkt att kön haft någon betydelse*, som att det är en analys som rör sig på en strukturell nivå. Detta går att jämföra med vardagsdiskussioner som ofta sker på en individuell nivå, vilket då handlar om specifika män och kvinnor och deras förhållande till varandra.⁴ Den strukturella nivån som analysen sker på innebär att det kommer förekomma en del generaliseringar, anledningen till det är för att arbetet ska bli meningsfullt, för att se strukturer krävs att vissa generaliseringar görs.

Jag har även använt mig av en komparativ metod, en jämförelse med andra länders rättsordningar. Anledningen till att jag har valt att ha ett komparativt kapitel är för att undersöka om Sverige kan hämta inspiration från andra rättsordningar. Även effekterna av regleringen i andra länder är av intresse, då det i någon mån kan göra att vi kan se eventuella effekter en reglering skulle få i Sverige. Syftet med jämförelsen är att använda den som en, av Sandgren kallad ”argumentationsbank”.⁵ Det innebär att syftet med den komparativa delen inte är att fastställa gällande rätt i det landet, utan snarare belysa hur den rättsordningen har hanterat vissa frågor och hur diskussionen har förts där. Med anledning av att det har varit svårt att hitta engelska artiklar gällande Tysklands och Frankrikes reglering på området har underlaget varit begränsat. Jag har försökt hitta en väg runt det och ta vara på de källor jag faktiskt hittat, vilket har inneburit att även tidningsartiklar och liknande har använts. Gällande den norska regleringen fanns det fler artiklar och studier. De jag framförallt har använt mig av är Bertrand, Black, Jensen och Lleras-Muneys artikel *Breaking the glass ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway* från 2014 och Eckbo, Nygaard och Thorburns artikel *Does gender-balancing the board reduce firm value?* från 2016. Jag har använt mig av dessa då jag uppfattar dem som vägledande på området och då de har använts och citerats av många.

Den historiska utvecklingen som jag tar upp i kapitel 2 är enligt mig viktig att ha med då den hjälper läsaren att förstå varför en kvoteringslagstiftning är aktuell och föremål

⁴ Gillberg, Nanna, *Jag har aldrig märkt att kön haft någon betydelse*, 2018, s. 16-17.

⁵ Sandgren, s. 59.

för en eventuell lagstiftning. Jag har framförallt använt mig av tre källor i det kapitlet, Lina Carls *Bland nuckor och våp i den akademiska världen – kvinnliga studenter 1873-1970* i *Förbjuden frukt på kunskapens träd: Kvinnliga akademiker under 100 år*, Lenita Fredidenvalls avhandling *Vägen till varannan damernas, om kvinnorepresentation, kvotering och kandidaturval i svensk politik 1970-2002*, och SOU 2003:16. Anledningen till att just dessa har använts är för att de var relativt lättillgängliga. Det faktum att de inte motsäger varandra tyder på att de är tillförlitliga.

1.4 Avgränsningar

Jag kommer i mitt arbete att fokusera på svenska aktiebolag som är publika och noterade. Att ett bolag är noterat innebär att det är upptaget till handel på en reglerad marknad, i Sverige finns idag två reglerade marknader, Nasdaq Stockholm och NGM Equity.⁶ Den främsta anledningen till att jag fokuserar på dessa bolag är för att de omfattas av de svenska lagförslagen. De noterade bolagen är också lättare att reglera då ägandet är mer spritt och det finns fler tänkbara kandidater till styrelseposterna.

Jag kommer inte ta upp någon diskussion angående kön även fast begreppet kön kan problematiseras. Jag kommer utgå från diskrimineringslagens definition av kön, det vill säga man eller kvinna. Gränsöverskridande könsidentiteter kan naturligtvis vara något som är intressant att undersöka ytterligare i förhållande till det aktuella ämnet, men det kommer inte behandlas vidare i denna framställning. Vidare hade det även varit intressant att diskutera människor från olika kulturella och sociala bakgrunder i förhållande till bolagsstyrelser, men eftersom debatten främst har varit fokuserad på kön är det vad jag kommer att hantera.

När jag i arbetet tar upp vad män respektive kvinnor gör och hur de beter sig är det, som nämnts ovan, en generalisering. Det finns naturligtvis undantag, men för att det ska bli meningsfullt att diskutera strukturer och liknande måste diskussionen ske på ett mer generellt plan.

Det finns även många andra intressant infallsvinklar i förhållande till det aktuella ämnet. Det hade till exempel gått att djupare diskutera det faktum att typiskt kvinnliga yrken

⁶ Ds 2016:32 s. 21.

har lägre status i samhället, att djupare undersöka fenomenet ”glastaket” och så vidare. Av utrymmesskäl har jag dock fått bortse från många intressanta trådar.

1.5 Disposition

Uppsatsen börjar med en definition av begreppen kvotering och positiv särbehandling och efter det en beskrivning av historien för att ge en djupare förståelse till kvinnors roll i samhället. Sedan följer en nulägesbeskrivning och en djupare diskussion om anledningen till varför debatten om en lagstadgad kvotering till bolagsstyrelser har aktualiserats. Efter det redogörs det kort om förhållanden inom bolagets organisation och grundläggande teorier som principal/agent-problematiken. Min mening är inte att göra en fullständig redogörelse i detta avsnitt, utan belysa några av de problem som kan uppstå i förhållande till en kvoteringsreglering. Efter det kommer en genomgång av de svenska lagförslagen. Nästa kapitel är en komparativ utblick, framförallt med fokus på Norge då de har haft en kvoteringslagstiftning i över 10 år. Efter det följer en analys och diskussion kring förenligheten med äganderätten. Diskussionen sker både på ett principiellt och ett mer ideologiskt plan, likaså gäller förenligheten med principen om icke-diskriminering och likabehandling. Kapitlet avslutas med en diskussion om kvotering är ett främmande inslag i aktiebolagslagen och ifall bolagsrätten kan ha ett högre syfte än att generera vinst till aktieägarna. I kapitlet kopplas argumenten även till de centrala argument som förts genom remissyttrandena. Arbetet avslutas sedan med en diskussion om alternativ till lagstiftning och en slutsats och avslutande reflektioner.

1.6 Det politiska läget

I frågan om könskvotering till bolagsstyrelser går det inte att bortse från att politiken har en stor inverkan. Anledningen till att lagförslaget från 2016 drogs tillbaka var för att Alliansen tillsammans med Sverigedemokraterna enades om att stoppa förslaget i riksdagens civilutskott.⁷ Historiskt sett har partierna till vänster varit mer för kvotering än högerpartierna. Inför riksdagsvalet 2018 tycks så fortfarande vara fallet.

⁷ Hesserud Persson, Stefan, ”Inget lagförslag om kvotering”, Sveriges radio, 12 januari 2017, <https://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=6606920>.

Socialdemokraterna, Miljöpartiet och Vänsterpartiet är de riksdagspartier som är för ett införande av en lagstadgad kvotering till bolagsstyrelser.⁸

Eftersom frågan är omstridd politiskt blir det svårt att i realiteten införa en lagstiftning på området. Särskilt är detta ett problem i skrivande stund (december 2018) då det har varit riksdagsval för några månader sen och vi hamnat i ett minst sagt knepigt parlamentariskt läge. Trots det ska en diskussion föras om hur en lagstiftning eventuellt kan se ut, dess förenlighet med aktiebolagsrätten och hur argument kan bemötas.

1.7 Definitioner

Något som är av vikt är att klargöra vad som menas med kvotering och vad skillnaden mellan kvotering och det närliggande begreppet positiv särbehandling är. Begreppen diskuteras ofta i relation till varandra och de kommer vara återkommande i mitt arbete.

1.7.1 Kvotering

Kvotering är enligt Nationalencyklopedins (NE:s) definition ”åtgärd för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män.”⁹ Definitionen är dock allt för allmän och ger inte så mycket ledning till vad kvotering faktiskt innebär. Begreppet behöver därför definieras ytterligare för att ha den innebörd som kommer åsyftas vidare i arbetet. Med anledning av det kan vi gå vidare till ordet *könskvotering* och NE:s definition av begreppet, vilket bättre definierar vad kvotering betyder i detta sammanhang. Det definieras enligt NE som ”jämställdhetspolitisk åtgärd med syfte att genom målinriktad rekrytering av det i sammanhanget underrepresenterade könet rätta till oönskade skevheter i samhället, t.ex. inom politik och utbildning eller på arbetsmarknaden.”¹⁰ En liknande definition ges i Dahlerup och Freidenvalls bok *Kvotering*: ”Kvotering kan definieras som en målinriktad rekrytering med syftet att snabbt rätta till oönskade skevheter i samhället”.¹¹ Vad den här definitionen adderar är att kvotering syftar till att snabbt rätta till skevheter. Rent konkret innebär kvotering att en viss kvot ska fyllas

⁸ Sällström, Helena, ”Jämställdhet i fokus: Så tycker partierna”, Omni, 26 augusti 2018, <https://omni.se/jamstallldhet-i-fokus-sa-tycker-partierna/a/5Vq73z>.

⁹ Nationalencyklopedin, kvotering, [http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/kvotering-\(2\)](http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/kvotering-(2)).

¹⁰ Nationalencyklopedin, könskvotering, <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/könskvotering>.

¹¹ Dahlerup, Drude, Freidenvall, Lenita, *Kvotering*, 2008. s. 10.

upp, ett bestämt antal eller en bestämd procentsats, till exempel att minst 40 procent av de som antas ska vara kvinnor.¹²

1.7.2.1 Lagstadgad och frivillig kvotering

Det finns olika sätt att reglera kvotering på. Det som ofta tas upp i samband med kvotering till bolagsstyrelser är lagstadgad kvotering. Lagstadgad kvotering innebär att kvoteringen är ett krav, med sanktioner om det inte följs. Förutom att använda sig av en lagstadgad kvotering finns det också möjlighet till frivillig kvotering. Frivillig kvotering har vuxit fram på vissa områden i samhället och vad det innebär i kort är att organisationer, partier och liknande, frivilligt har satt en kvot för hur många kvinnor respektive män som ska tilldelas platserna.¹³ Ett tydligt exempel på detta är Socialdemokraternas initiativ *Varannan damernas* inför riksdagsvalet 1994, vilket innebar att varannan person på partilistorna skulle vara kvinna. Initiativet fick bred spridning bland riksdagspartierna och innebar en ökning av andelen kvinnor till 40,2 procent.¹⁴

1.7.2 Positiv särbehandling med hänsyn till kön

Begreppet positiv särbehandling innebär att om två *sökande* till en viss tjänst eller liknande har identiska meriter får sökanden från den underrepresenterade gruppen gynnas.¹⁵ Diskrimineringslagen (2008:567) tillåter i Sverige arbetsgivare att positivt särbehandla för att främja en jämnare fördelning mellan könen i arbetslivet, detta gäller då åt båda hållen, beroende på vilket utav könen som är underrepresenterat inom det specifika området.¹⁶ Förutom det krävs att det är en del i arbetsgivarens arbete att främja jämställdhet, det måste knyta an till exempelvis ett jämställdhetsavtal som arbetsgivaren har med arbetstagarorganisationer.¹⁷ De sökandes meriter ska bedömas genom en

¹² Dahlerup, Freidenvall, 2008, s. 10.

¹³ Nationella sekretariatet för genusforskning, Kunskap om Genus, Kvotering <https://www.genus.se/ord/kvotering/>.

¹⁴ Törnqvist, Maria, "Varannan damernas väg till riksdagen – en romantisk historia", Tidskrift för genusvetenskap, nr 4 2007, s. 25-46, s. 26.

¹⁵ Nationella sekretariatet för genusforskning, Kunskap om Genus, Kvotering, <https://www.genus.se/ord/kvotering/>.

¹⁶ 2 kap. 2 § diskrimineringslagen.

¹⁷ Prop. 2007/08:95 s. 503.

objektiv helhetsbedömning,¹⁸ vilket i praktiken kan bli svårt att bedöma. Sammantaget gör dessa krav att det blir svårt att tillämpa positiv särbehandling.¹⁹

¹⁸ Diskrimineringsombudsmannen, 12 juli 2018, <http://www.do.se/om-diskriminering/diskrimineringsforbud-inom-olika-omraden/diskriminering-missgynnande-arbetslivet/>.

¹⁹ Nationella sekretariatet för genusforskning, Kunskap om Genus, Kvotering, <https://www.genus.se/ord/kvotering/>.

2 Historisk tillbakablick

I följande kapitel ska en kort historisk tillbakablick göras för att klargöra varför kvinnor är underrepresenterade på många maktpositioner i samhället. Ambitionen är att det ska ge en djupare förståelse till varför en kvoteringslagstiftning har blivit övervägd och varför debatten existerar. Fokus i detta arbete är kvinnors roll i just bolagsstyrelser, men det fyller ett syfte att visa hur det har sett ut i andra delar av samhället, då det ger en bättre och bredare bild av hur strukturerna i samhället fungerat och fortfarande fungerar. Nedan kommer några avstamp i historien, främst i Sverige, för att öka förståelsen till varför män historiskt sett har haft ett försprång gentemot kvinnor.

2.1 Kvinnor i akademien

År 1873 blev det möjligt för kvinnor att ta examen från svenska universitetet, undantaget några ämnen. För att sätta detta i perspektiv hade män då kunnat studera vid svenska universitet i runt 400 år.²⁰ Att tillåta kvinnor att studera på en högre nivå väcktes av stort motstånd, inte minst i riksdagen. Kvinnor ansågs inte lämpliga att studera vetenskapliga ämnen, eller ens några ämnen som krävde intelligens. Argumenten som fördes fram var dels att de ansågs vara mer känsligare än män och därför olämpliga, att kvinnors hjärnor inte var tillräckligt utvecklade för studier och att alla organ kunde slås ut om hjärnan ansträngdes för mycket. Förutom det fördes också undersökningar fram som sa att äggstockarna kunde skrumpna och att kvinnor då kunde bli sterila om de studerade på högre nivå.²¹

Under 1900-talets början var det fortfarande väldigt ovanligt för kvinnor att vistas utanför den privata sfären, de som gjorde det var ofta prostituerade. Att vistas på gator och torg var inte något som ”fina flickor” gjorde. Det gjorde att det trots att det nu var tillåtet, var ovanligt att kvinnor studerade vid universitet. Vidare utestängdes de kvinnor som trots det studerade på universitet, från sociala sammanhang inom akademien. De fick inte bära studentmössor och fester med alkoholhaltiga drycker och

²⁰ Carls, Lina, ”Bland nuckor och våp i den akademiska världen – kvinnliga studenter 1873-1970”, Fridh-Haneson, Britt Marie, Haglund, Ingegerd (red.), i *Förbjuden frukt på kunskapens träd: Kvinnliga akademiker under 100 år*, s. 237-262, s. 237.

²¹ Carls, s. 238.

sportsammanhang ansågs inte lämpliga att delta i. På grund av att kvinnor blev utestängda från den så kallade studentikosa tillvaron bidrog det till att de inte blev integrerade i den akademiska världen på samma sätt som männen.²²

2.2 Kvinnor i politiken

1947 blev Karin Kock det första kvinnliga statsrådet i Sverige och mellan 1921, då kvinnor fick rösträtt i Sverige och därmed kunde bli invalda i riksdagen, och 1970 satt endast 5 kvinnor i regeringen.²³ Anledningarna diskuteras av Freidenvall i hennes doktorsavhandling *Vägen till varannan damernas, om kvinnorepresentation, kvotering och kandidaturval i svensk politik 1970-2002* från 2006. Freidenvall lyfter bland annat partiernas ovilja att placera kvinnor på valsedlarna som anledning till en så låg andel kvinnor inom politiken. Partierna hävdade att det främst berodde på kvinnornas ovilja att ta plats, deras brist på intresse och kompetens. Som motvikt till detta lyfter hon fram slutsatserna som både historikerna Kjell Österberg och Sven-Ulric Palme har dragit, det vill säga att kvinnor inom politiken på denna tid möttes av ett ”kompakt manligt motstånd” samt att underrepresentationen berodde på ”männens egna framkomstönskan”.²⁴

2.3 Kvinnor i bolagsstyrelser

Det finns få studier på hur kvinnligt engagemang i styrelser såg ut i början av 1900-talet.²⁵ I SOU 2003:16 fokuseras det på kvinnors roll i aktiebolagsstyrelser mellan 1914-1973 och de få studier som finns tycks visa att de kvinnor som faktiskt var med i styrelsearbetet under den här tiden var det på grund av släktskap. Det var således i familjeföretag som kvinnor främst kunde få en styrelseroll. Hur deras faktiska makt i dessa styrelser såg ut finns det också lite information om.²⁶ Resultatet som presenteras är att kvinnors roll i styrelser under den här perioden var mycket liten och positionerna

²² Carls, s. 240.

²³ Freidenvall, Lenita, *Vägen till Varannan damernas, om kvinnorepresentation, kvotering och kandidaturval i svensk politik 1970-2002*, 2006, s. 58.

²⁴ Freidenvall, 2006, s. 60.

²⁵ SOU 2003:16 s. 53.

²⁶ SOU 2003:16 s. 71.

de hade främst var som ledamöter. I genomsnitt under den här tiden var det mellan 2 och 4 män på varje kvinna i styrelserna beroende på dess storlek.²⁷

Genom en separering av bolagets ägande och ägarutövningen visar forskning att kvinnor har fått en mindre roll i bolagsstyrelser. Det förklaras med att det är män som i stor grad leder nomineringsarbetet till styrelserna och att de har en tendens att se kvinnor som bristfälliga. Genom detta reproduceras bilden av kvinnor som bristfälliga vid rekryteringen till styrelserna. Det är män som genom detta bestämmer vad som är meriterande för en styrelseposition.²⁸ Kvinnors roll i styrelser har därför blivit, enligt teori av Rosabeth M. Kanter, en avvikarposition (token).²⁹ Vad teorin innebär i förhållande till bolagsstyrelser är att kvinnan får, som ofta enda kvinnan i sammanhanget, synliggöra majoriteten i styrelsen, som är männen. Det gör att gemenskapen bland majoriteten stärks, medan de tar avstånd från avvikaren. Avvikaren blir också synlig, men hon får då ofta representera alla kvinnor. Kvinnan ses inte som en individ, utan som en representant för den kategori hon tillhör. Kategorin kvinnor har historiskt sett haft huvudansvaret för familjen, vilket gör att bilden av det återskapas. Det innebär vidare att bilden av att hon egentligen inte har tid att ägna sig åt styrelsearbete återskapas.³⁰ När det kommer till familjeföretag där kvinnor sitter i styrelsen på grund av att de har ett ägarmandat är bilden en annan. Genom detta synliggör de istället en annan grupp med makt, ägaren. Att kvinnorna tillhör denna maktgrupp gör att de återskapas som kompetenta.³¹

Vad ovan innebär är att de egenskaper som män värdesätter för en styrelseledamot blir det gällande, för att det är de som i stor mån också har valt styrelserepresentanter. Män har tolkningsföreträde i arbetslivet.³² Vidare innebär det att bilden är lite annan inom familjeägda bolag, då kvinnorna istället för att representera kategorin kvinnor

²⁷ SOU 2003:16 s. 76.

²⁸ SOU 2003:16 s. 97-98.

²⁹ För mer information om teorin se: Kanter, Rosabeth. M, Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women, *American Journal of Sociology*, 965-990, 1977.

³⁰ SOU 2003:16 s. 97-98.

³¹ SOU 2003:16 s. 97-98.

³² SOU 1994:3 s. 67.

representerar ägaren. Sammantaget kan man därför säga att vara avvikarpositionen kan ha både för- och nackdelar.³³

³³ Andersson, Magnus, ”Nedslag i forskningen om ledarskap och kön”, Advokaten – Tidskrift för Sveriges Advokatsamfund, nr 6 2010 årgång 76, <https://www.advokaten.se/Tidningsnummer/2010/Nr-6-2010-Argang-76/Nedslag-i-forskningen-om-ledarskap-och-kon/>.

3 Dagens läge

Kapitlet ovan belyser hur det såg ut i Sverige för inte så länge sedan. Det ger en förståelse för varför diskussionen om en kvoteringslagstiftning har förts. Vad som går att utläsa är att det historiskt sett har varit både en formell kvotering till mäns fördel, då kvinnor inte har varit tillåtna att ha vissa yrken eller utbilda sig, samt en informell kvotering. Den informella kvoteringen tar sig i uttryck i att män har en tendens att välja män. Sammantaget har detta gjort att kvinnor historiskt sett har hamnat i ett sämre utgångsläge.³⁴

3.1 Varför har frågan om en kvoteringslagstiftning aktualiserats?

Den stora anledningen till varför en diskussion om en kvoteringslagstiftning har förts är för att uppnå jämställdhet. Kvotering räknas som en aktiv åtgärd för att snabbare uppnå jämställdhet, i detta fall på det specifika området bolagsstyrelser. För att ge djupare förståelse till varför debatten vuxit fram kommer nedan en förklaring och ett tydliggörande av begrepp som informell kvotering, manlig homosocialitet och meritokrati. Diskussionen ger även en förståelse för de strukturer som finns i samhället.

3.1.1 Informell kvotering av män, manlig homosocialitet och meritokrati

Som nämnts kort ovan så pågår det redan en informell kvotering av män. Flera studier har visat att både kvinnor och män har en tendens att tycka att en man har mer kompetens än en kvinna.³⁵ Fenomenet kan förklaras dels med den historiska bakgrunden som det redovisats utdrag från ovan, samt med begrepp som manlig homosocialitet. Vad manlig homosocialitet betyder i korta drag är att män ofta väljer varandra. Män har en tendens att se upp till andra män och andra mäns erkännande väger tyngre än kvinnors. Vidare söker män i stor grad en gemenskap hos andra män.

³⁴ Gillberg, 2018, s. 27.

³⁵ Gillberg, 2018, s. 87.

Det finns således en lojalitet mot det egna könet.³⁶ I förlängningen innebär det ofta en uteslutning av kvinnor. Det tar sig i uttryck i exempelvis överklassens ”herrklubbar”, där uteslutning av kvinnor är en förutsättning och där exklusivitet och bevarande av traditioner är grundstenar. Det finns även grupper med kvinnor som i viss mån utesluter män, men själva syftet är ofta annorlunda.³⁷ Syftet med kvinnliga grupper, har åtminstone historiskt sett varit för att fördriva tiden. Dessutom har inte kvinnor som grupp haft det ekonomiska, politiska eller sociala inflytandet i samhället för att gruppen ska, på samma sätt som de manliga, kunna påverka och förändra samhället.³⁸

Kvinnor som grupp präglas istället av ett heterosocialt beteende. Det innebär, som en följd av att männen historiskt sett har haft merparten av makten i samhället, att även kvinnor förhåller sig till män och vill bli inkluderade, utvalda och accepterade av dem.³⁹ Genom detta bekräftar också kvinnor män och de agerar därmed utifrån den redan existerande maktstrukturen i samhället. Det ger också en förklaring till varför vissa kvinnor tar avstånd från frågor om jämställdhet.⁴⁰

Manlig homosocialitet är en del av den informella kvotering som existerar i samhället. Män på maktpositioner rekryterar andra män då de känner en lojalitet mot dem samt ser sig själva i dem. Ett så kallat ”lika väljer lika”-förfarande. Det ger också en förklaring till att de män som har maktpositionerna ofta kommer från en liknande bakgrund, både socialt och kulturellt.⁴¹ Dessa strukturer i samhället är informella och osynliga, och när en aktiv åtgärd, som könskvotering till bolagsstyrelser presenteras så tolkas de befintliga strukturerna som att de är neutrala, som att de är objektiva och en följd av meritokrati. Meritokrati är en föreställning (och kanske också en målbild) att alla på positionerna har fått sin roll på grund av enbart sina meriter och inget annat. Den informella kvoteringen förbises då och arbetsmarknaden ses som neutral. Åtgärden, som i detta fall är könskvotering ses som bland annat diskriminering och som orättfärdig,

³⁶ Se bland annat Gillberg, 2018, s. 93, SOU 2014:6 s. 64 och Lipman-Blumen, Jean, *Toward a Homosocial Theory of Sex Roles: An Explanation of the Sex Segregation of Social Institutions*, Signs: Journal of Women in Culture and Society 1, no. 3, part 2, 1976, s. 15-31.

³⁷ SOU 2014:6 s. 385.

³⁸ Lipman-Blumen, s. 30.

³⁹ Gillberg, 2018, s. 93.

⁴⁰ Fellingner, Åsa-Maria, ”Vanligt att karriärkvinnor tar avstånd från jämställdhetsdebatten”, Renew Magazine, 05-2012, <http://renewmag.se/2012/05/vanligt-att-karriarkvinnor-tar-avstand-fran-jamstalldetsdebatten-forskare-forklarar-varfor-2/>.

⁴¹ Gillberg, 2018, s. 94.

medan den i själva verket tar sikte på osynliga strukturer.⁴² Kvotering av kvinnor väger alltså upp den redan informella kvotering som existerar.⁴³

Ett ytterligare led i den manliga homosocialiteten är olika manliga nätverk. Betydelsen av mäns nätverk när det kommer till kvinnor på styrelsepositioner i bolag är något som belyses i Allbrights rapport *Börsens dolda makthavare* från mars 2018. Det som tas upp är valberedningarna och dess inflytande på vilka som blir styrelseledamöter i bolag. Vad valberedningarna har för funktion i bolaget kommer behandlas kort i avsnittet ”Relationer inom bolaget” nedan. Mansdominansen som finns i valberedningarna är ett problem i sökandet efter kvinnor till styrelseposterna. Eftersom män har en tendens att välja män och då särskilt sådana som liknar dem själva leder detta till att utvecklingen bromsas. Valberedarnas personliga nätverk står fortfarande i fokus när det kommer till att rekrytera styrelseledamöter.⁴⁴ Det är problematiskt då det innebär att det ofta blir män med likartad bakgrund som valberedarna som får styrelseposterna. Det leder till att styrelserna varken blir jämställda eller diversifierade.⁴⁵

3.1.2 Glastaket

Ett begrepp som ofta förekommer i debatten om jämställdhet mellan kvinnor och män är ”glastaket”. Vad glastaket refererar till är att i toppen av arbetslivet är kvinnor underrepresenterade. Skillnaden i löner mellan kvinnor och män är också störst här.⁴⁶ Kvotering kan användas som ett verktyg för att krossa detta imaginära glastak.

3.2 Bolagsstyrelser idag

Med ovan i beaktande är det naturligt att gå in på hur det ser ut i bolagsstyrelser idag. 2002 kom diskussionen om just könskvotering till bolagsstyrelser igång ordentligt. Vice statsminister Margareta Winberg hotade då om att lagstadga om könskvotering till bolagsstyrelser om inte börsbolagen nådde upp till 25 procent kvinnor i styrelserna år

⁴² Gillberg, 2018, s. 100.

⁴³ Gillberg, Nanna, ”Informella mekanismer bakom ojämställdhet”, 11 september 2018, <https://gri.handels.gu.se/aktuellt/nyheter/n//informella-mekanismer-bakom-ojamstalldhet-cid1584635>.

⁴⁴ AllBright, *Börsens dolda makthavare*, s. 9.

⁴⁵ AllBright, *Börsens dolda makthavare*, s. 8.

⁴⁶ Bertrand, Marianne, Black, Sandra E., Jensen, Sissel, Lleras-Muney, Adriana, *Breaking the glass ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway*, 2014, s. 3.

2004.⁴⁷ Då bolagen inte uppfyllde denna andel tillsattes 2005 en statlig utredning om kvotering till bolagsstyrelser, vilket resulterade i Ds 2006:11 Könsfördelningen i bolagsstyrelser. Förslaget ledde dock inte till någon reglering i frågan, eftersom den nya regeringen efter valet 2006 rev upp förslaget.⁴⁸

I dagens läge är cirka 32 procent av styrelseledamöterna i de svenska börsbolagen kvinnor. Siffrorna kommer från Statistiska Centralbyrån och är en mätning ifrån sista december 2016.⁴⁹ Mycket tyder på att den ökning av kvinnor som har skett de senaste åren kommer ifrån hotet om lagstiftning på området.⁵⁰ För att det ska anses vara jämn könsfördelning i bolagsstyrelser så menas att mellan 40 – 60 procent av styrelseledamöterna ska vara kvinnor.⁵¹ Andelen går hand i hand med de siffror som ställts upp i de båda lagförslagen, som kräver minst 40 procent kvinnor i styrelserna.⁵² För att presentera några ytterligare siffror, så finns det idag inte ett enda börsbolag som har över 60 procent kvinnor i styrelsen. Vidare så har 6 procent av bolagen inte en enda kvinna i styrelsen. Å andra sidan har en utveckling på området skett. Till exempel var andelen börsnoterade bolag som inte hade någon kvinna som styrelserepresentant 39 procent år 2006.⁵³ Om utvecklingen sker i samma takt förväntas det vara lika många män som kvinnor i börsbolagens styrelser år 2044.⁵⁴

I ett pressmeddelande från Kollegiet för svensk bolagsstyrning (Kollegiet) från juni 2018 presenterar de att statistiken för antalet kvinnor i alla börsbolags styrelser är 34,3 procent, vilket är en ökning med 1,1 procentenheter från föregående år. I de stora bolagen ligger andelen på 39 procent kvinnor, vilket är oförändrat från föregående år. När det kommer till nyvalda styrelserepresentanter är andelen kvinnor 34,8 procent, vilket är en minskning från 2017 då siffran var 41,8 procent.⁵⁵ Siffrorna som Kollegiet

⁴⁷ Dahlerup, Freidenvall, 2008. s. 79.

⁴⁸ Dahlerup, Freidenvall, 2008. s. 80.

⁴⁹ Statistiska Centralbyrån, ”60 procent fler kvinnor i svenska börsbolags styrelser sedan 2006”, 29 juni 2018, <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/60-procent-fler-kvinnor-i-svenska-borsbolags-styrelser-sedan-2006/>.

⁵⁰ Dahlerup, Freidenvall, 2008. s. 79.

⁵¹ Statistiska Centralbyrån, ”60 procent fler kvinnor i svenska börsbolags styrelser sedan 2006”.

⁵² Ds 2006:11 och Ds 2016:32.

⁵³ Statistiska Centralbyrån, ”60 procent fler kvinnor i svenska börsbolags styrelser sedan 2006”.

⁵⁴ Skoglund, Karolina, ”Grattis i förskott kvinnor – 2205 kan Sverige vara jämställt”, Metro, 7 mars 2014, <https://www.metro.se/artikel/grattis-i-f%C3%B6rskott-kvinnor-2205-kan-sverige-vara-j%C3%A4mst%C3%A4llt-xr>.

⁵⁵ Kollegiet för svensk bolagsstyrning, Andelen kvinnor i börsbolagens styrelser ökar fortfarande med i långsammare takt, pressmeddelande den 15 juni 2018.

presenterar skiljer sig något från siffrorna från Statistiska Centralbyrån. En anledning till detta kan vara att de uppmätts vid olika tidpunkt, samt att undersökningen inte omfattar exakt samma bolag. Det framgår exempelvis av Kollegiets pressmeddelande att undersökningen inte omfattar utländska bolag som har sina aktier upptagna till handel på en svensk reglerad marknad. Av denna anledning finns det ett intresse av att ha med båda uppgifterna.

3.3 Svensk kod för bolagsstyrning

Svensk kod för bolagsstyrning (Koden) är ett viktigt inslag i den svenska aktiebolagsrättens självreglering. Koden kompletterar aktiebolagslagen och andra regleringar på området bolagsstyrning.⁵⁶ Koden har funnits sedan 2005 och har sedan 2008 varit obligatorisk för aktiebolag vars aktier tas upp till handel på svensk reglerad marknad, vilka idag är NASDAQ OMX Stockholm och NGM Equity.⁵⁷ Koden präglas av följ-eller-förklara-principen, som innebär att bolagen som omfattas av Koden måste följa denna, eller avge en förklaring och en motivering till varför de inte följer vissa regler.⁵⁸

I Koden finns i punkt 4.1 en uppmuntran till börsbolagen att sträva efter en mer jämställd styrelse.⁵⁹ Sedan 2015 har reglerna skärpts för att tydligare reglera kravet på bolagens valberedningar.⁶⁰ Ambitionsnivån som Kollegiet presenterade då var följande:

1. Åtminstone cirka 40 procent av respektive kön i alla börsbolags styrelser år 2020,
2. Cirka 35 procent av respektive kön i de större börsbolagens styrelser år 2017, och
3. Cirka 30 procent av respektive kön i de mindre börsbolagens styrelser år 2017.⁶¹

⁵⁶ Eklund, Karin, Stattin, Daniel, *Aktiebolagsrätt och aktiemarknadsrätt*, 2 uppl, 2016, s. 120.

⁵⁷ ”Historik”, Kollegiet för svensk bolagsstyrning, <http://www.bolagsstyrning.se/koden/historik>.

⁵⁸ ”Följ eller förklara”, Kollegiet för svensk bolagsstyrning, <http://www.bolagsstyrning.se/koden/folj-eller-forklara>.

⁵⁹ Se punkt 4.1 Svensk kod för bolagsstyrning.

⁶⁰ Hugo, Katarina ”Skärpningar i koden för svensk bolagsstyrning”, Svenska Dagbladet, 9 juni 2014, <https://www.svd.se/skarpningar-i-koden-for-svensk-bolagsstyrning>.

⁶¹ Kollegiet för svensk bolagsstyrning, Jämn könsfördelning i börsbolagens styrelser, pressmeddelande den 30 maj 2014.

I jämförelse med den statistik som presenterades ovan, från juni 2018, kan vi se att punkt 2 och 3 har uppfyllts. Det kan dock anmärkas att det är i de mindre börsbolagens styrelser som andelen har ökat, medan det är oförändrat i de större bolagen jämfört med föregående år, samt att det skett en minskning av kvinnor procentuellt bland de nyvalda styrelseledamöterna. Det sker alltså en ökning av andelen kvinnor, men ökningen sker i långsammare takt.⁶²

Gällande följ-eller-förklara-principen på området så visar även de siffrorna att det skett en utveckling de senaste åren, vilket framkommer av Kollegiets årsrapport från 2018. Siffrorna på könsfördelningen i börsbolagen år 2018 var visserligen inte klara när rapporten gjordes, men det finns statistik från de tidigare åren. Siffrorna visar att år 2013 var det 58 procent av bolagen som inte kommenterade könsfördelningen i styrelserna medan det har sjunkit kraftigt till 11 procent år 2017.⁶³ Detta tyder alltså på att börsbolagen idag tar ett större ansvar för att nå en jämn könsfördelning i bolagsstyrelserna.

3.4 Relationer inom bolaget

Nedan kommer en utläggning som fokuserar på själva aktiebolaget och hur det är uppbyggt. Ett av de argument som förs emot kvotering till bolagsstyrelser är att det påverkar aktieägare och andra aktörer som rör sig inom bolagsrätten. Det är därför av vikt att veta vilka dessa aktörer är och deras förhållande till styrelsen. Det är även av intresse att tydliggöra vilka processer som styr styrelsens utformande eftersom dessa kommer att bli påverkade vid en eventuell kvoteringslagstiftning.

3.4.1 Aktieägare och bolagsstämma

Aktieägarna har en central roll i bolaget, då deras aktieinnehav ger dem rätt att delta på bolagsstämman. Bolagsstämman är det högsta bolagsorganet och kan ge direktiv till både bolagsstyrelsen och den verkställande direktören i frågor som rör förvaltningen av bolaget.⁶⁴ Genom deltagande på bolagsstämman kan aktieägarna utöva sin rätt att besluta om bolagets verksamhet, vilket framgår av 7 kap. 1 § aktiebolagslagen (ABL).

⁶² Kollegiet för svensk bolagsstyrning, Andelen kvinnor i börsbolagens styrelser ökar fortfarande med i långsammare takt, pressmeddelande den 15 juni 2018.

⁶³ Årsrapport 2018, Kollegiet för svensk bolagsstyrning, s. 22.

⁶⁴ Dotevall, Rolf, *Aktiebolagsrätt: fördjupning och komparativ belysning*, 2015, s. 228.

Rätten består av att utse ledamöter till bolagets styrelse och frågor rörande fusion och likvidation av bolaget. Dessa frågor kan endast beslutas av en viss majoritet vid bolagsstämman.⁶⁵ En av de mest betydelsefulla beslut som fattas på bolagsstämman är valet av bolagets styrelse och det är också den fråga som kommer att behandlas mer ingående. Valet till bolagets styrelse är viktigt eftersom aktieägarna genom det delegerar rätten att ta hand om bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter.⁶⁶

3.4.1.1 Valberedningen

Förutom bolagsstämman finns också en valberedning, vars uppgift är att bereda valet till bolagsstyrelsen.⁶⁷ Regleringen kring valberedningen finns i avsnitt 2 i Kodens regler om bolagsstyrning, vilket innebär att det endast är bolag med noterade aktier som ska ha en valberedning.⁶⁸ Valberedningen är underordnad bolagsstämman och bolagsstämman kan därför bestämma regler och förutsättningar för valberedningens arbete.⁶⁹ Valberedningen ska enligt 2.2.1 i Kodens regler om bolagsstyrning lämna förslag till val av ordförande och övriga ledamöter i styrelsen. I denna regel återfinns också en särskild referens till punkt 4.1 och en uppmuntran till valberedningen att särskilt beakta kravet på mångsidighet och bredd i styrelsen och på att eftersträva en jämn könsfördelning.⁷⁰

I AllBrights rapport *Börsens dolda makthavare* som diskuterats ovan framkommer att valberedningarnas sammansättning ofta hamnar under radarn när det kommer till frågan om jämn könsfördelning. Att valberedningarna inte har en jämn könsfördelning diskuteras inte så ofta, även om det har en stor påverkan på bolagsstyrelsernas sammansättning. Av de fyra ledamöterna som i snitt finns i en valberedning är 13 procent kvinnor.⁷¹ Vad som vidare behandlas i rapporten är valberedningens betydelse för hur styrelsens sammansättning slutligen ser ut eftersom de förslag som läggs fram av valberedningen sällan utmanas.⁷² Ytterst få av bolagens valberedningar är kvinnodominerade och i de få bolag där så är fallet är även bolagsstyrelserna jämställda.

⁶⁵ Dotevall, s. 203.

⁶⁶ Bergström, Clas, Samuelsson, Per, *Aktiebolagets grundproblem*, 6 uppl, 2015, s. 73 ff.

⁶⁷ Eklund, Stattin, s. 220.

⁶⁸ Bergström, Samuelsson, s. 81

⁶⁹ Eklund, Stattin, s. 221.

⁷⁰ Punkt 2.2.1 Svensk kod för bolagsstyrning.

⁷¹ AllBright, *Börsens dolda makthavare*, s. 3.

⁷² AllBright, *Börsens dolda makthavare*, s. 2.

Vad det tyder på är att kvinnor är bättre på att nominera jämställt och därmed se bortom könsnormerna.⁷³ Valberedningarnas sammansättning kommer inte behandlas vidare i detta arbete, men det är ett intressant ämne och något som skulle kunna bli föremål för en djupare undersökning och analys.⁷⁴

3.4.2 Bolagsstyrelsen

Bolagsstyrelsen, som har huvudrollen i detta arbete, är det bolagsorgan som ansvarar för bolagets organisation, förvaltning av bolaget samt företräder bolaget utåt. Styrelsens huvuduppgifter framgår av 8 kap. 4 § ABL. Uppgifterna som avses är de så kallade allmänna förvaltningsuppgifterna. Utöver det finns det i flertalet andra regleringar i ABL särskilda bestämmelser om styrelsens uppgifter, det gäller exempelvis vid nyemissioner och vinstutdelning.⁷⁵ Bolagsstyrelsens uppgifter begränsas av vad som faller inom bolagsstämmans exklusiva kompetens. Även verksamhetens syfte, vilket enligt 3 kap. 3 § ABL är att generera vinst till aktieägarna, är en gräns för styrelsens uppgifter.⁷⁶

Styrelsen i publika aktiebolag ska utse en verkställande direktör (VD).⁷⁷ Denna ska sköta den löpande förvaltningen i bolaget enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar.⁷⁸ Styrelsen är alltså överordnad den verkställande direktören.⁷⁹ VD får inte samtidigt vara styrelseordförande,⁸⁰ men det finns inget som hindrar denne från att vara styrelseledamot.⁸¹

Vad detta avsnitt ska visa är att styrelsen har stort inflytande över bolaget och dess styrelseledamöter sitter därmed på en maktposition.

⁷³ AllBright, *Börsens dolda makthavare*, s. 4.

⁷⁴ För mer information på området se AllBrights fullständiga rapport *Börsens dolda makthavare*.

⁷⁵ Nerep, Erik, Adestam, Johan, Samuelsson, Per, Aktiebolagslag (2005:551) 8 kap. 4 §, Lexino.

⁷⁶ Dotevall, s. 267.

⁷⁷ 8 kap. 27 § och 8 kap. 50 § ABL.

⁷⁸ 8 kap. 29 § ABL.

⁷⁹ Nerep, Erik, Adestam, Johan, Samuelsson, Per, Aktiebolagslag (2005:551) 8 kap. 29 §, Lexino.

⁸⁰ 8 kap. 49 § ABL.

⁸¹ Nerep, Erik, Adestam, Johan, Samuelsson, Per, Aktiebolagslag (2005:551) 8 kap. 27 §, Lexino.

3.4.2.1 Hur väljs styrelse

Bolagsstyrelsen väljs i första hand av bolagsstämman, i enlighet med 8 kap. 8 § ABL. Arbetstagarrepresentanter å andra sidan utses av den arbetstagarorganisation som är kollektivavtalsbunden till bolaget.⁸² Andra möjligheter att utse styrelseledamöter är också möjligt om det föreskrivs i bolagsordningen. Exempelvis kan en aktieägare eller en aktieägarminoritet få utse ett visst antal styrelseledamöter. I publika bolag så måste dock mer än hälften av styrelseledamöterna bli utsedda av bolagsstämman.⁸³

3.4.2.2 Styrelsens sammansättning

Styrelsesammansättningen är i grund och botten en fråga för aktieägarna. Det finns dock vissa grundläggande krav. Kraven som ställs innebär att styrelseledamöterna tillsammans måste ha kunskaper nog att kunna besluta om bolagets angelägenheter. Det innebär inte att varje enskild styrelserepresentant ensam måste ha alla dessa kompetenser, utan att de tillsammans har tillräckliga kompetenser för att kunna leda bolaget. Det går även att hantera frågor om kompetensbrist med till exempel utbildning. Utöver detta krävs också att styrelseledamöterna har tillräckligt med tid för styrelseuppdraget.⁸⁴

3.4.3 Principal-agent-teorin

Teorin om principal-agent-problematiken växte fram efter observationer av juristen Adolf Berle och ekonomen Gardiner Means under 1930-talet. Vad teorin innebär är att när bolag är stora och med spritt ägande så är det inte aktieägarna som har makten och inflytandet utan bolagsledningen. Det innebär vidare att när bolagsledningen (agenten) inte handlar i aktieägarnas (principalens) intresse så uppkommer så kallade transaktionskostnader för principalen. Denna problematik har föranlett en rad aktiebolagsrättsliga regler.⁸⁵ Bolagsstyrning handlar om hur man ska minimera kostnaderna som uppstår och hur man ska hantera de problem som uppstår. I detta fall ligger fokus på principal-agentförhållandet mellan aktieägarna och styrelsen. Det krävs att styrelsen agerar i aktieägarnas intresse för att minska transaktionskostnaderna. Hur det ska ske tar sig i uttryck i bland annat vinstsyftet i 3 kap. 3 § ABL. Det vill säga att

⁸² 6-10 §§ LSA.

⁸³ Dotevall, s. 231 och 8 kap. 47 § ABL.

⁸⁴ Eklund, Stattin, s. 251-252.

⁸⁵ Dotevall, s. 186.

bolagets syfte, och det som styrelsen ska sträva efter, är att maximera vinsten till aktieägarna. Vinstsyftet har blivit mycket omdiskuterat på senare år, inte minst i förhållande till så kallat Corporate Social Responsibility (CSR). Diskussionen har handlat om huruvida bolag får ta hänsyn till andra syften än vinst och i vilken utsträckning det får ske. En diskussion angående bolagets vinstsyfte och förenligheten med det återkommer senare i arbetet.

4 De svenska lagförslagen

Den svenska debatten om könskvotering till bolagsstyrelser har som behandlats ovan inte lett till någon lagstiftning på området. Debatten har dock resulterat i två lagförslag, det första från 2006 och det senare från 2016. I kapitlet nedan kommer de båda att behandlas översiktligt. Fokus ligger på hur förslaget är utformat och på hur de hanterar frågorna om icke-diskrimineringsprincipen, äganderättsproblematiken samt huruvida en kvoteringslagstiftning passar in i aktiebolagslagen. Fokus kommer främst ligga på hur förslaget från 2016 är utformat, då det är nyare och därmed mer aktuellt, men 2006 års förslag kommer att behandlas mer i vissa delar då Ds 2016:32 utgår från Ds 2006:11.

4.1 Ds 2006:11

Det första lagförslaget på området presenterades, som nämnts ovan, år 2006. Förslaget från 2016 utgår till viss mån från lagförslaget från 2006, varför det är intressant att lyfta fram det. Det som är särskilt relevant för min framställning är diskussionen om äganderätten och likabehandlingsprincipen som tas upp i detta förslag.

Bolagen som omfattas av förslaget är publika aktiebolag som är aktiemarknadsbolag och helägda statliga aktiebolag.⁸⁶ Förslaget innebär att minst 40 procent av vardera kön ska vara representerade i styrelserna. Om styrelserna har 3 eller 8 ledamöter blir det dock mindre avvikelser från kvoten, vilket är godtagbart,⁸⁷ se utdrag ur 2016 års förslag nedan där det samma gäller. Sanktionen om bolagen inte följer regleringen är 150 000 kr enligt förslaget.⁸⁸

4.1.1 Likabehandlingsprincipen

Vad utredaren kommer fram till i förhållande till likabehandlingsprincipen är att de regler som tar sikte på diskriminering i arbetsförhållanden är inte tillämpliga. Anledningen till det är att styrelseuppdraget snarare är ett förtroendeuppdrag än en anställning. Vad som även lyfts är att det däremot är ett gränsfall när det kommer till

⁸⁶ Ds 2006:11 s. 17-20.

⁸⁷ Ds 2006:11 s. 25.

⁸⁸ Ds 2006:11 s. 22.

arbetstagarrepresentanter.⁸⁹ Dessa omfattas dock inte av varken 2006 eller 2016 års förslag vilket gör att ställning i den frågan inte behöver tas. Att anmärka här är att utredaren utgår från de nu upphävda jämställdhetslagen (1991:433) och lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering istället för den nu gällande diskrimineringslagen. Den nu gällande diskrimineringslagen omfattar även den endast arbetsförhållanden, vilket gör att bedömningen torde bli densamma.

Gällande skyddet mot diskriminering i regeringsformen (RF) så konstaterar utredaren att det i dåvarande 2 kap. 16 § RF,⁹⁰ anges att någon inte får missgynnas på grund av sitt kön, ”om inte föreskriften utgör led i strävande att åstadkomma jämställdhet mellan kvinnor och män.” Utredaren konstaterar efter det att RF således medger positiv särbehandling.⁹¹

4.1.2 Äganderätten

Gällande äganderätten och skyddet för egendom kommer utredningen fram till att den eventuella inskränkningen i äganderätten som en kvoteringslagstiftning skulle innebära inte är otillåten. I någon mån skulle den tilltänkta regleringen inskränka på aktieägarnas frihet att välja styrelserepresentanter, men denna skulle alltså inte vara otillåten.⁹² Vad som vidare tas upp i utredningen är att skyddet för äganderätten främst handlar om rätten för den enskilde att få ersättning för sin egendom om den exproprieras eller om den enskilde på annat sätt tvingas avstå från egendom. Med hänsyn till det så konstateras att det inte är fråga om något avstående av egendom i detta fall.⁹³ Vidare förekommer redan inskränkning av äganderätten och aktieägarnas frihet att fritt välja de styrelserepresentanter de finner lämpliga. Ett exempel är att minst hälften av ledamöterna måste vara bosatta i EES-området, vilket framgår av 8 kap. 9 § ABL.⁹⁴

⁸⁹ Ds 2006:11 s. 200-203.

⁹⁰ Nu 2 kap. 13 § RF, bestämmelserna skiljer sig något i ordalydelse, men i det aktuella fallet är betydelsen densamma.

⁹¹ Ds 2006:11 s. 199

⁹² Ds 2006:11 s. 14.

⁹³ Ds 2006:11 s. 200.

⁹⁴ Ds 2006:11 s. 200.

4.2 Ds 2016:32

I följande avsnitt kommer det svenska lagförslaget från 2016 presenteras. Förslagets viktigaste lagändring är införandet av en paragraf 46 c i ABL:s 8:e kapitel. Rubriken på denna är ”Jämn könsfördelning” och lyder enligt följande:

46 c §

I styrelsen i ett aktiebolag vars aktier är upptagna till handel på en reglerad marknad i Sverige ska båda könen vara representerade enligt följande. Om bolaget har

- 1. högst tre av bolagsstämman valda styrelseledamöter, ska bland dessa finnas personer av båda könen,*
- 2. fyra eller fem av bolagsstämman valda styrelseledamöter, ska bland dessa finnas minst två personer av vardera kön,*
- 3. sex–åtta av bolagsstämman valda styrelseledamöter, ska bland dessa finnas minst tre personer av vardera kön,*
- 4. nio av bolagsstämman valda styrelseledamöter, ska bland dessa finnas minst fyra personer av vardera kön,*
- 5. fler än nio av bolagsstämman valda styrelseledamöter, ska bland dessa finnas minst 40 procent av vardera kön.*

Första stycket gäller även i fråga om ett aktiebolag i vilket samtliga aktier ägs av staten och förvaltas av Regeringskansliet.

För att förtydliga, så framgår det av paragrafen att det endast är de styrelseledamöter som bolagsstämman utser och alltså inte arbetstagarrepresentanter som omfattas. Vidare framgår att även statliga bolag ska omfattas av bestämmelsen.

Vad gäller sanktionerna om bolagen inte uppfyller kraven enligt ovan så är det en sanktionsavgift som varierar från 250 000 kr upp till 5 miljoner kronor beroende på bolaget i frågas börsvärde. Förslaget innebär en förändring från lagförslaget från 2006 där avgiften var 150 000 kr oavsett bolagets storlek. Lagförslaget från 2006 kritiserades just för att avgiften var lika för alla bolag, då det kunde leda till att större bolag utan någon större ekonomisk skada kunde betala avgiften för att komma undan reglerna om kvotering.

I Ds 2016:32 förekommer ingen diskussion angående egendomsskyddet i RF och huruvida en kvoteringslagstiftning skulle vara en inskränkning av äganderätten. Anledningen till det är att 2016 års utredning utgår från 2006 års förslag. Ds 2016:32 uppdaterar och kompletterar förslaget från 2006. I de punkter som det inte finns någon uppdatering eller komplettering kan man därför utgå ifrån att de avväganden som gjorts i 2006 års förslag fortfarande gäller. Det många remissinstanser kritiserade var just att nya överväganden inte gjorts, de menade att det skett en stor utveckling de senaste åren, vilket föranleder att en ny bedömning av exempelvis inskränkningen i äganderätten borde gjorts. I kapitel 6 nedan kommer därför en djupare analys av just äganderätten och likabehandlingsprincipen.

5 Andra länder

I följande kapitel kommer några andra länder som infört kvoteringslagstiftning att belysas. En komparativ utblick är av intresse för att se om inspiration kan hämtas, framförallt hur diskussionen kring de frågor som kommer behandlas nedan har förts. Kapitlet kommer därför vara fokuserat på hur regleringen ser ut i de valda länderna, diskussionen kring äganderätten, förenligheten med icke-diskrimineringsprincipen, om det har främjat jämställdheten i stort och även till viss mån diskussionen om kompetensen hos kvinnor. De länder i Europa som idag har någon form av lagstadgad kvotering till bolagsstyrelser är Norge, Island, Frankrike, Italien, Tyskland, Nederländerna, Österrike, Spanien, Portugal och Grekland.⁹⁵ Nedan kommer en djupare inblick i Norges, Tysklands och Frankrikes lagstiftning.

Norge är i detta fall det mest intressanta land att göra en jämförelse med. Dels för att Norge och Sverige på många sätt är lika, men framförallt för att de har haft en tvingande kvoteringslagstiftning sedan 2006, vilket gör att det går att dra åtminstone några slutsatser om vilka effekter lagstiftningen fått där. Anledningen till att även en jämförelse med Tyskland och Frankrike görs är för att de är stora länder och därmed lättare att hitta information om debatten som förts. Vidare är Tyskland intressant då de på många andra områden ligger efter inom jämställdhet jämfört med Sverige. Tyskland har visserligen haft en kvinnlig förbundskansler i många år, men inom andra maktpositioner i samhället är det väldigt mansdominerat. Exempelvis arbetar endast 12 procent av kvinnor med barn under 3 år.⁹⁶ Det faktum gör att Tyskland troligtvis har varit i större behov av en kvoteringslagstiftning för att åstadkomma jämn könsfördelning än vad Sverige är, vilket naturligtvis kan vägas in i jämförelsen. Ambitionen är dock att det trots skillnaderna ska gå att hämta inspiration och lyfta hur frågan behandlats i andra rättsordningar.

⁹⁵ Galte Shermer, Isabelle, "Kvinnor i styrelser – internationellt", Ekonomifakta, 29 augusti 2018, <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Jamstallldhet/Kvinnor-i-styrelser/>.

⁹⁶ Bennhold, Katrin, "In Angela Merkel, German Women Find Symbol, but Not Savior", The New York Times, 13 september 2017, <https://www.nytimes.com/2017/09/13/world/europe/angela-merkel-germany-election.html?smid=tw-nytimes&smtyp=cur>.

5.1 Norge

5.1.1 Regleringens utformning

År 2003 infördes den första kvoteringslagstiftningen i Norge. Regleringen gällde för alla publika bolag (förkortat ASA) och krävde att minst 40 procent av de av aktieägarna valda styrelseledamöterna var kvinnor. Regleringen saknade dock sanktioner om bolagen inte uppfyllde kvoten. Två år senare när en utvärdering av regleringen gjordes konstaterades att andelen kvinnor fortfarande var låg, 17 procent. På grund av den låga siffran introducerades år 2006 sanktioner för bolagen om de inte skulle uppfylla kvoten. Bolagen gavs två år på sig och om kvoten inte uppfylldes skulle de tvingas byta associationsform eller likvideras. Ett stort antal bolag bytte bolagsform, medan övriga uppfyllde kravet. 2008 var andelen kvinnor i de norska bolagsstyrelserna 40 procent.⁹⁷

Huruvida det var på grund av införandet av en kvoteringslagstiftning som bolagen bytte associationsform är omtvistat. Bertrand, Black, Jensen och Lleras-Muney tar i sin artikel *Breaking the glass ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway* upp att det var många bolag med låg andel kvinnor i styrelserna som bytte från att vara ett offentligt bolag (ASA) till att bli ett privat bolag (AS) mellan 2003 och 2009, vilket tyder på att de gjorde detta för att undkomma regleringen.⁹⁸ Eckbo, Nygaard och Thorburn lyfter å andra sidan i sin artikel *Does gender-balancing the board reduce firm value?* information som säger att inga publika bolag listade vid Oslo Stock Exchange (OSE) bytte bolagsform mellan 2003 och 2007 på grund av andra anledningar än konkurs, likvidation eller förvärv. Om bolag bytte bolagsform på grund av införandet av regleringen var det därmed olistade publika bolag. Bland dessa återfinns ett antal bolag som bytt bolagsform med hänvisning till andra anledningar än just konkurs, likvidation eller förvärv. Vilka anledningar det är framgår dock inte, vilket gör det svårt att bedöma exakt hur många bolag som bytte bolagsform till följd av regleringen.⁹⁹ Det kan dock konstateras att rubriker som *"Companies fled the [Norwegian] stock market as quotas were faced in"* inte stämmer.¹⁰⁰

⁹⁷ Bertrand, Black, Jensen, Lleras-Muney, s. 7.

⁹⁸ Bertrand, Black, Jensen, Lleras-Muney, s. 7.

⁹⁹ Eckbo, B. Espen, Nygaard, Knut, Thorburn, Karin S, *Does gender-balancing the board reduce firm value?*, 21 april 2016, s. 20-21.

¹⁰⁰ Rubrik från The Economist 15 november 2014. Se Eckbo, Nygaard, Thorburn, s. 21, fotnot.

5.1.2 Debatten inför införandet

En grundläggande skillnad mellan den svenska och norska debatten lyfts av Mari Teigen.¹⁰¹ Teigen framför att det har betydelse att den norska staten är central ägare i många norska bolag, medan ägandet i Sverige är mer privat. Det innebär att det därför är svårt att i Norge argumentera mot att staten ska lägga sig i hur bolagen styrs.¹⁰² Den kunskapen är viktig att ha med gällande äganderättsdebatten i Norge. Enligt Maria Ludvigsson,¹⁰³ var det en allmänt tyst debatt inför införandet av kvoteringslagstiftningen i Norge. I sin rapport *En dålig, men sann, Norgehistoria – Om könskvoterade bolagsstyrelser* för den borgerliga tankesmedjan Timbro år 2006 lyfter hon den så kallade tysta debatt som föranledde det norska lagförslaget. Politiskt sett rådde, till skillnad från i Sverige, en stor konsensus om att en kvoteringslagstiftning skulle införas.¹⁰⁴ Den kritik som främst riktades mot lagstiftningen var att det är ett ingrepp i äganderätten och näringsfriheten.¹⁰⁵ Erna Solberg, partiledare för Høyre och numera statsminister i Norge, var en av de som påpekade svårigheten med kvotering och dess förenlighet med äganderätten.¹⁰⁶ Det verkar dock inte ha behandlats så utförligt varken av politikerna eller i media, vilket framgår inte minst av avsaknaden av en förklaring om ifall man ansett att jämställdheten i styrelserna är viktigare än äganderätten.¹⁰⁷ Det faktum att lagen infördes tyder på att de norska politikerna ansåg att jämställdheten var viktigare än det ingrepp i äganderätten det innebar.

5.1.3 Resultatet av regleringen

Åsikterna om kvoteringslagstiftningen i Norge och dess verkningar har varit många och spridda. Eftersom Norge var först i världen med att införa lagstadgad könskvotering till bolagsstyrelser är det naturligt att många har varit intresserade av effekterna det har haft både på näringslivet och jämställdheten. Det problematiska är dock att resultaten skiljer

¹⁰¹ Daglig ledare för CORE – kjernemiljø for likestillingsforskning, och redaktör för boken “Virkningen av kjønnskvoltering i norsk næringsliv”.

¹⁰² Måwe, Ida, ”Kvoteringslag – ingen ’quick fix’”, Nikk – nordisk information för kunskap om kön, 31 januari 2017, <https://www.nikk.no/nyheter/kvoteringslag-ingen-quick-fix/>.

¹⁰³ Arbetade vid den norska tankesmedjan Civita under de år då könskvoteringslagen diskuterades och infördes. Ledarskribent på Svenska Dagbladet.

¹⁰⁴ Ludvigsson, Maria, ”En dålig, men sann, Norgehistoria – Om könskvoterade bolagsstyrelser”, Timbro, juni 2006, s. 5.

¹⁰⁵ Ludvigsson, s. 18-19.

¹⁰⁶ Simonsen, Marie, ”I prinsippet, nei”, Dagbladet, 28 april 2005, <https://www.dagbladet.no/nyheter/i-prinsippet-nei/66090073>.

¹⁰⁷ Ludvigsson, s. 34.

sig åt. Vissa studier visar på positiva resultat, medan andra visar motsatsen. Motsättningen gör det svårt att avgöra vad utfallet faktiskt har blivit.

Bertrand med flera analyserar i sin artikel huruvida kvoteringen till bolagsstyrelser fått effekt på bolagen i övrigt, det vill säga om det har lett till en ökad jämställdhet på övriga poster. Artikeln börjar med att konstatera att införandet av regleringen inte har lett till en lägre kompetens bland styrelseledamöterna, utan kompetensen har istället ökat.¹⁰⁸ Kompetensen hos kvinnorna eller framförallt avsaknaden av kvinnor att välja till styrelseposterna var föremål för diskussion inför införandet av regleringen. Det var en stor oro och skepsis bland bolagen att det inte skulle finnas tillräckligt många kompetenta kvinnor. I Norge löstes det bland annat genom att ha en databas med kvinnor som var intresserade av en styrelsepost.¹⁰⁹

När det kommer till effekten regleringen haft på andra positioner i bolagen så tar artikeln upp två alternativ till varför en reglering kan leda till fler kvinnor på ledande positioner. Den ena är att kvoteringslagstiftningen kan ha inneburit att bolagen insett att det faktiskt finns många kompetenta kvinnor. Den andra är att fler kvinnor i bolagsstyrelsen kan leda till att dessa rekommenderar andra kvinnor till ledande befattningar och att de är mer benägna att därför välja kvinnor. Å andra sidan kan det också vara så att det inte leder till fler kvinnor på andra positioner, en anledning kan då vara att bolagsstyrelsen inte har så stor betydelse. Andra orsaker som tas upp är att styrelserna kanske har liten inverkan på rekryteringen till andra befattningar och att en andel på 40 procent kvinnor inte utgör en majoritet vilket innebär att deras inflytande inte är så stort.¹¹⁰ Vidare går detta att koppla till kvinnligt heterosocialt beteende, vilket till skillnad från mäns homosociala beteende inte innebär att kvinnor har en tendens att välja kvinnor.

Vad Bertrand med flera kommer fram till i sin studie är att införandet av kvoteringslagstiftningen inte har haft (år 2014) så stor inverkan på könsfördelningen på övriga befattningar i bolagen. Det är främst i den så kallade c-nivån,¹¹¹ som det inneburit en utveckling. Det är alltså väldigt få kvinnor som faktiskt blivit påverkade

¹⁰⁸ Bertrand, Black, Jensen, Lleras-Muney, s. 4-5.

¹⁰⁹ Bertrand, Black, Jensen, Lleras-Muney, s. 7-8.

¹¹⁰ Bertrand, Black, Jensen, Lleras-Muney, s. 15

¹¹¹ Högt uppsatta executive titlar inom en organisation. Se <https://ekonom.biz/c-level/>.

utanför bolagsstyrelserna och den absoluta toppen i bolagen. Artikelförfattarna menar att förändringen, trots att den är liten, är viktig. Vidare måste det faktum att det inte har haft så stor påverkan på andra positioner ses i ljuset av att regleringen inte funnits så länge. Det kan fortfarande vara för tidigt för att mäta effekterna av den, vilket är en faktor värd att väga in.¹¹²

Den norska kvoteringslagstiftningen har inneburit att unga kvinnors syn på sina framtida karriärmöjligheter har förändrats till det positiva, fler unga kvinnor ser möjligheten att få högre positioner i arbetslivet. Det går därför att anta att regleringen har lett till ändrad inställning hos unga kvinnor. Å andra sidan har det ännu inte lett till några faktiska förändringar i könsfördelningen på arbetsmarknaden bland unga.¹¹³

Vad artikelförfattarna slutligen kommer fram till är att det inte ska sättas för stor tilltro till att en kvoteringslagstiftning ensamt kan ändra könsfördelningen och leda till större jämställdhet på områden än just de avsedda styrelserna. I alla fall inte kortsiktigt.¹¹⁴ Det innebär att det i kombination med en kvoteringslagstiftning krävs andra insatser för att åstadkomma jämställdhet i bolagen i stort.

Eckbo, Nygaard och Thorburns artikel behandlar hur de berörda bolagens marknadsvärde har påverkats av införandet av kvoteringslagstiftningen i Norge. Analysen är intressant då ett av argumenten mot kvotering är att värdet på bolagen kommer att gå ner. Vidare tar artikelförfattarna upp att undersökningen är intressant då Norge är det första landet med en lagstiftning av detta slag, vilket gör att det är relativt svårförutsett för investerarna. Dessutom är sanktionerna för om regleringen inte uppfylls hårda (likvidation av bolaget). Något som bolagen kunde ha gjort, om de var oroliga för att kvoteringen skulle påverka bolagen negativt är att utöka styrelserna från exempelvis fem personer till åtta, på det viset skulle de inte behöva byta ut någon av de existerande ledamöterna utan istället tillföra tre kvinnor. Det faktum att detta inte skedde i någon större utsträckning menar artikelförfattarna tyder på att de förväntade kostnaderna för kvoteringen inte skulle bli så stora.¹¹⁵ Vad som kan tas med från det här

¹¹² Bertrand, Black, Jensen, Lleras-Muney, s. 20.

¹¹³ Bertrand, Black, Jensen, Lleras-Muney, s. 27-28.

¹¹⁴ Bertrand, Black, Jensen, Lleras-Muney, s. 27-28.

¹¹⁵ Eckbo, Nygaard, Thorburn, s. 20-21.

resultatet är att näringslivet och bolagens lönsamhet inte påverkas i lika stor utsträckning som främst kvoteringsmotståndarna hävdar.

Det har förekommit en diskussion om så kallade ”golden skirts” i Norge. Vad fenomenet syftar till är en grupp kvinnor som efter införandet ”samlade” på styrelseposter. Vissa hade upp till 10 uppdrag som styrelseledamöter. Fenomenet innebär att det blir en falsk trygghet om att styrelserna faktiskt fått in fler kvinnor och är mer jämställda, när så inte är fallet.¹¹⁶ Enligt Eckbo, Nygaard och Thorburns artikel är det dock inte lika vanligt som vissa rapporter får det att framstå som. Deras undersökning visar att 6 procent av alla kvinnliga styrelseledamöter i de listade bolagen hade tre eller fler styrelseposter mellan 2008 och 2013.¹¹⁷ Återigen är det en bedömningsfråga, det handlar om vad som lyfts fram och vilken del av informationen som förmedlas. Det är minst sagt snårigt att reda ut, och därför är det enligt mig viktigt att lyfta fram båda sidorna.

En slutlig positiv effekt av den norska lagregleringen är enligt Svein Rennemo,¹¹⁸ att det har förändrat processen kring hur styrelsemedlemmar väljs. Lagstiftningen ställer högre krav på professionalitet än tidigare, vilket har gjort att modellen med valberedningar nu används.¹¹⁹ Vad en mer professionell process innebär är att kandidaterna inte i lika stor utsträckning som förut väljs ur de egna nätverken, utan ger istället utrymme för en mer diversifierad process och därmed styrelse.

5.2 Tyskland

5.2.1 Regleringens utformning

Tysklands reglering är inte lika långtgående som i Norge eller det förslag som diskuterats i Sverige. Före lagstiftningen gällde i Tyskland självreglering, som liksom i

¹¹⁶ Reimann, Anna, ”Norways Gender Quota – A Laboratory for the Advancement of Women”, Spiegel Online, 29 maj 2012, <http://www.spiegel.de/international/europe/how-norway-led-the-way-in-gender-quota-successa-835738.html>.

¹¹⁷ Eckbo, Nygaard, Thorburn, s. 5 och 24-25.

¹¹⁸ Styrelseordförande i Statoil.

¹¹⁹ Lindahl, Björn, ”Vilken effekt har den norska kvoteringen av kvinnor till företagsstyrelser haft?”, Arbeidsliv i Norden, 20 maj 2015, <http://www.arbeidslivinorden.org/artikler/forskning/forskning-2015/article.2015-05-20.2588662612>.

Sverige präglades av ”följ eller förklara”-modellen.¹²⁰ Sedan 2016 är kvotering till bolagsstyrelser dock lagstiftad och kräver att minst 30 procent av styrelsen i företag med fler än 2000 anställda ska vara kvinnor. Det innebär att drygt 100 bolag som omfattas av bestämmelsen. Om bolagen inte åstadkommer fördelningen får de öronmärkta styrelseposterna vara tomma. De medelstora företagen får sätta upp egna mål på hur en mer jämnt könsfördelad styrelse och ledningsgrupp ska åstadkommas.¹²¹ Den tyska lagstiftningen gäller både för de av aktieägarna valda styrelserepresentanterna och arbetstagarrepresentanter.¹²²

De medelstora företagens kvoter kallas för flexi-kvoter och innebär i princip att de får sätta sina egna regler. Det finns dock några undantag till denna regel, vilket är att om bolaget i fråga, när regleringen infördes hade under 30 procent kvinnor får de inte senare ha en lägre andel kvinnor i styrelsen. Det finns dock inga sanktioner om det inte efterlevs. Vidare gäller fortfarande ”följ-eller-förklara”-principen för dessa bolag.¹²³

5.2.2 Debatten inför införandet

Liknande problematik som diskuterats i Sverige har även varit föremål för debatt i Tyskland. Till stöd för detta har engelskskrivna artiklar om den tyska kvoteringslagstiftningen använts.

När det gäller likabehandlingsprincipen så diskuterar Raphael Koch i sin artikel *Board Gender Quotas in Germany and the EU: An Appropriate Way of Equalising Participation of Women and Men?* i *Deakin Law Review* år 2015 om kvoteringslagstiftningen strider mot den tyska regleringen om icke-diskriminering. Koch börjar med att konstatera att det finns en öppning i den tyska grundlagsstiftningen där det framgår att *”The state shall promote the actual implementation of equal rights for women and men and take steps to eliminate disadvantages that now exist.”* Liksom i Sverige gäller i Tyskland att ett ingrepp kan försvaras om det är legitimt, om det behövs

¹²⁰ Koch, Raphael, *Board Gender Quotas in Germany and the EU: An Appropriate way of Equalising the Participation of Women and Men?*, *Deakin Law Review*, 2015, Volume 20 No. 1, s. 53-74, s. 58

¹²¹ ”Germany passes gender quota legislation for the boardroom”, *The Guardian*, 6 mars 2015, <https://www.theguardian.com/business/2015/mar/06/germany-gender-quota-legislation-boardroom-law-women>.

¹²² Koch, s. 60.

¹²³ Koch, s. 60-61.

och om det är proportionerligt. Legitimiteten kommer från paragrafen ovan, det vill säga att det uttryckligt är statens mål att nå jämställdhet mellan könen. På den grunden är kvotering till bolagsstyrelser acceptabelt för att öka andelen kvinnor i bolagsstyrelserna. Att en kvoteringslagstiftning är nödvändig kan försvaras med att tidigare åtgärder (i detta fall självregleringen) inte har lett till att målet har uppnåtts. Enligt Koch kan proportionaliteten däremot inte försvaras och i enlighet med annan litteratur på området är detta den övervägande synen. Koch kommer därefter fram till att det finns ett utrymme för kvotering, alltså ett undantag till principen om likabehandling, men att detta gäller icke-strikta kvoter. Kvotering med hänsyn till kön skulle vara acceptabelt om kandidaterna hade lika meriter, det vill säga den svenska motsvarigheten till positiv särbehandling. Den lagstiftningen som antagits i Tyskland strider därmed mot bestämmelsen om icke-diskriminering i denna mening hävdar Koch.¹²⁴

Gällande äganderätten så lyfter Koch frågan att kvoteringslagstiftningen kan ses som ett otillåtet inskränkande i äganderätten. Det löses däremot genom att konstatera att det inte är ett totalt ingrepp i äganderätten, utan att det snarare *modifierar* äganderätten och vilka som kan väljas till styrelserepresentanter. Denna inskränkning är mindre ingripande än det faktum att hälften av styrelseledamöterna måste vara arbetstagarrepresentanter, vilket är fallet i Tyskland. På den grunden ses det därför inte som ett oacceptabelt ingrepp i äganderätten i tysk rätt.¹²⁵

Slutligen ifrågasätter Koch om bolagsrätten verkligen är rätt verktyg till att få ett mer jämställt samhälle. Han tar upp Norge som ett exempel på att det inte lett till fler kvinnor på andra makthavande positioner. Dessutom förespråkar han istället att politiska förändringar på andra områden som är familjerelaterade och som gäller oavsett kön.¹²⁶

5.3 Frankrike

Tanken var att ha ett utförligt avsnitt om Frankrike i likhet med de om Norge och Tyskland. Tyvärr var det svårt att hitta engelskt material som behandlade de frågor som

¹²⁴ Koch, s. 65-67.

¹²⁵ Koch, s. 68.

¹²⁶ Koch, s. 74.

var av intresse. Följande avsnitt blir därför mer översiktligt. Anledningen till att Frankrike trots det är med i jämförelsen är för att regleringen har sanktioner i likhet med Norge och det svenska förslaget. Sanktionerna är dessutom annorlunda från de i Norge och det svenska förslaget, vilket gör att det är intressant att lyfta.

I Frankrike resonerade de kring en kvoteringslagstiftning genom att särskilt lyfta fram argumentet att kvinnor utgör hälften av medborgarna i landet och att de på den grunden också ska ha representation.¹²⁷ När regleringen infördes var det cirka 15 procent kvinnor i börsbolagens styrelser. 2011 kom den första lagstiftningen, denna krävde 20 procent kvinnor i bolagsstyrelserna år 2014 och 40 procent år 2018.¹²⁸ Kravet gäller för börsnoterade bolag med mer än 500 anställda eller bolag som har intäkter på över 50 miljoner euro.¹²⁹ Till skillnad från den tyska regleringen och i likhet med den norska finns det sanktioner om bolagen inte uppfyller kvoten. Om bolagen inte följer regleringen så kan de förbjudas att betala de sittande styrelseledamöterna.¹³⁰ Denna lösning skiljer sig från den svenska lösningen. Sanktionen fokuserar inte på att bolagen ska lida ekonomisk skada utan det är istället styrelseledamöterna som får lida av det. I förlängningen innebär det troligtvis att styrelseledamöterna inte vill ta på sig uppdraget och på så vis tvingas bolagen att ha jämn könsfördelning i styrelserna.

5.4 EU-nivå

5.4.1 Direktivförslaget från 2012

Även på EU-nivå har kvoteringsfrågan diskuterats. Anledningen till det är att ytterligare harmonisera medlemsländernas lagstiftning och minska klyftorna mellan dem. I inledningen till det aktuella direktivförslaget ("om en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder", här efter Direktivförslaget) behandlas bland annat att

¹²⁷ Dahlerup, Freidenvall, 2008, s. 31.

¹²⁸ Terjesen, Siri, Sealy, Ruth, *Board Gender Quotas: Exploring Ethical Tensions From A Multi-Theoretical Perspective*, Business Ethics Quarterly, januari 2016, s.4.

¹²⁹ Terjesen, Siri, Aguilera, Ruth V., Lorenz, Ruth, *Legislating a Woman's Seat on the Board: Institutional Factors Driving Gender Quotas for Board Directors*", Springer Science+Business Media Dordrecht, 25 februari 2014, s. 3.

¹³⁰ "Ten years on from Norway's quota for women on corporate boards", The Economist, 17 februari 2018, <https://www.economist.com/business/2018/02/17/ten-years-on-from-norways-quota-for-women-on-corporate-boards>.

regleringen i medlemsländerna ser väldigt olika ut, något som går att se bara på de tre exemplen ovan (även om Norge inte är medlem i EU). Vidare skiljer sig andelen kvinnor i bolagsstyrelser år 2012 väldigt mycket runt om i Europa, från så låg andel som 3 procent upp till 27 procent.¹³¹ Av den anledningen finns det därför ett intresse av att harmonisera rätten.

Direktivförslaget omfattar icke-verkställande styrelseledamöter (styrelseledamöter som inte är den verkställande direktören) i börsnoterade bolag. Att notera är att förslaget även omfattar arbetstagarrepresentanter. Små och medelstora bolag är dock undantagna,¹³² vilket innebär att cirka 5000 bolag inom EU skulle omfattas av regleringen.¹³³ Enligt direktivförslaget skulle då bolagen rapportera till medlemsstaterna varje år om huruvida de har uppfyllt målet eller inte. Enligt direktivförslaget ska medlemsländerna själva välja de sanktioner de anser lämpliga. Som förslag ges straffavgifter och ogiltigförklaring eller upphävande i domstol av en utnämning eller val av styrelserepresentant.¹³⁴ Förslaget handlar snarare om att positiv särbehandling ska tillämpas jämfört med en ren kvotering. Vid lika meriter ska den från det underrepresenterade könet ges företräde.¹³⁵

De länder som motsatte sig direktivförslaget, däribland Sverige, argumenterade att det stred emot subsidiaritetsprincipen.¹³⁶ I Civilutskottets utlåtande anförs att förslaget inte är anpassat till alla medlemsländer. Anledningen till det är att förslaget ser på styrelseledamöterna som arbetstagare, vilket skiljer sig från synen vi har i Sverige. Eftersom det är aktieägarna som utser styrelsen så är det ett uppdrag som i första hand bygger på förtroende och det är inte en anställning i arbetsrättslig mening. Vidare anförs

¹³¹ COM/2012/0614 final – 2012/0299(COD) Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder, s. 8.

¹³² COM/2012/0614 final – 2012/0299(COD).

¹³³ Koch, s. 62.

¹³⁴ COM/2012/0614 final – 2012/0299(COD), artikel 6.

¹³⁵ ”Nya förslaget: Kvinnor ska kvoterar in i bolagsstyrelser”, SVT Nyheter, 9 september 2016, <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/kvinnor-ska-kvoterar-in-i-bolagsstyrelser>.

¹³⁶ Legislative Train Schedule Area of Justice and Fundamental Rights – Gender Balance on Boards, 20 oktober 2018, <http://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-area-of-justice-and-fundamental-rights/file-gender-balance-on-boards>.

Civilutskottet att varje medlemsland bör reglera frågan, då det är det mest effektiva. På den grunden strider direktivförslaget därför mot subsidiaritetsprincipen.¹³⁷

Vad direktivförslaget säger angående subsidiaritetsprincipen är att eftersom det är så stor skillnad i andel kvinnor i bolagsstyrelserna mellan de olika medlemsländerna så blir det svårt att uppnå en grundläggande jämställdhet inom EU. Åtgärderna som medlemsländerna har åtagit eller planerar att åta på området räcker därför inte för att åstadkomma jämställdhet.¹³⁸ Subsidiaritetsprincipen kommer inte att diskuteras vidare eftersom detta arbete främst fokuserar på reglering i svensk lag. Vad direktivförslaget säger om äganderätten och icke-diskrimineringsprincipen är istället av större intresse.

Gällande om direktivförslaget innebär en inskränkning i såväl äganderätten som näringsfriheten, så behandlas frågan ytterst översiktligt. Det konstateras enbart att det är en inskränkning, men att kärnan i fri- och rättigheterna bevaras. Inskränkningen är därmed, enligt direktivförslaget, inte oproportionerlig.¹³⁹

Även principen om icke-diskriminering diskuteras, man hänvisar då till att EU-domstolen i vissa fall har godtagit att företräde ges till det underrepresenterade könet. Företräde ska därför inte automatiskt ges till det underrepresenterade könet. I praktiken kan det dock bli problematiskt. Med hänvisning till diskussionen om positiv särbehandling kontra kvotering ovan belyses problematiken ytterligare. Enligt direktivförslaget krävs således att de sökande har lika meriter för att sökanden från det underrepresenterade könet ska ges företräde. I detta ser jag framförallt två problem. Dels att de tilltänkta styrelserepresentanterna inte är *sökande* till en tjänst, utan i Sverige nomineras de av valberedningen och väljs sedan av aktieägarna på bolagsstämman, vilket är en problematik som också lyfts av Civilutskottet ovan. Det andra problemet är att det krävs lika meriter hos de båda tilltänkta representanterna för att kandidaten från det underrepresenterade könet ska väljas, i detta fall kvinnan. Det är inte minst ett problem eftersom kvinnor, till följd av att de historiskt sett haft sämre utgångsläge, inte har samma erfarenhet av styrelsearbete rent generellt. Att kvinnor dock är lika

¹³⁷ Civilutskottets utlåtande 2012/13:CU14, Subsidiaritetsprövning av direktivförslag om en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag, s. 8-9.

¹³⁸ COM/2012/0614 final – 2012/0299(COD).

¹³⁹ COM/2012/0614 final – 2012/0299(COD), s. 21.

kompetenta som män visar flera undersökningar och studier på,¹⁴⁰ men erfarenheten från just styrelsearbete är generellt mindre. Det leder därför till en stor svårighet för medlemsländerna att utforma en lagstiftning som sätter press på valberedningen eller motsvarande att hitta och välja kandidater, samtidigt som den endast tillåter positiv särbehandling och inte kvotering.

Sammanfattningsvis är min uppfattning att direktivförslaget inte är helt optimalt. Det ger en stor frihet för medlemsländerna att själva reglera vilket är positivt och innebär att medlemsländerna själva kan utforma regleringen så den passar den bolagsrättsliga strukturen i det enskilda landet. I min uppfattning är direktivförslaget dock inte realistiskt. Att kalla det för positiv särbehandling för att undgå diskussionen om diskriminering och kvotering tar inte bort problemet. En vidare diskussion om diskriminering hade därför varit önskvärt. Det kan också tilläggas att det är svårt att i praktiken väga meriter mot varandra, det går att argumentera för att kompetens i form av utbildning jämfört med erfarenhet av styrelseuppdrag är lika meriter och på den grunden välja kvinnan. Likaså går det att argumentera motsatt och därmed välja mannen med erfarenhet från styrelsearbete. Problematiken kring positiv särbehandling och dess tillämpning i realiteten kvarstår därför. Även diskussionen om äganderätten hade fått utvecklas mer och problematiseras ytterligare, då den både i Sverige och Tyskland har diskuterats flitigt och där det finns skilda meningar.

5.5 Sammanfattning

Det kan vara både vägledande och hjälpsamt att använda sig av komparativa studier för att hämta inspiration till hur utvecklingen kan ske i Sverige. Det går dock inte att dra några definitiva slutsatser av en komparativ jämförelse. Även om de länder som behandlas ovan liknar Sverige på olika sätt så finns det också tydliga olikheter. Det går därför att använda informationen som framkommer både som argument för och emot en kvoteringslagstiftning vilket är viktigt att poängtera.

Sammanfattningsvis är det också intressant att ta upp resultatet som Terjesen, Aguilera och Lorenz kom fram till i sin artikel *Legislating a Woman's Seat on the Board:*

¹⁴⁰ Se bland annat Besley, Timothy, Folke, Olle, Persson, Torsten, Rickne, Johanna, *Gender Quotas and the Crisis of the Mediocre Man: Theory and Evidence from Sweden*, IFN Working Paper No. 985 2013.

Institutional Factors Driving Gender Quotas for Board Directors, det vill säga att det är mer troligt för länder med ett välfärdssystem som stöttar kvinnor och gör det möjligt för dem att arbeta, länder med regeringar som är mer åt vänster politiskt samt länder som tidigare tagit initiativ till jämställdhet att införa en lagstadgad kvotering till bolagsstyrelser. Detta förklarar varför det framförallt är länder i Europa som har infört en lagstiftning på området.

Min uppfattning är att det vi i Sverige främst kan hämta är att åsikterna fortfarande är väldigt motstridiga. Norge används som ett exempel både för motståndare och förespråkare till kvotering. Hur man väljer att tolka informationen som kommer ur resultaten är avgörande. Det som de studier jag har tittat på säger är dock att det inte har varit negativt att införa en kvoteringslagstiftning i Norge. Det som motståndarna till kvotering använder sig av är främst att förändringarna på andra områden i samhället inte blivit lika stora som man hoppats på. Ringar-på-vattnet-effekten, som varit ett av målen med kvoteringen har uteblivit. Vad förespråkarna till kvotering säger i relation till detta är då att det inte gått tillräckligt lång tid.

Jag tycker att detta visar essensen i mitt uppsatsämne, det är något som väcker starka känslor och det är svårt att dra några faktiska slutsatser av mycket av det som diskuteras. Hur många studier och resultat som än förs fram så handlar det om hur man väljer att tolka informationen till ens fördel.

6 Argument för och emot kvotering

I följande kapitel kommer olika argument som tagits upp både i mediedebatten och på mer principiella plan att behandlas. Av utrymmesskäl kommer inte alla argument att behandlas. Istället är fokus på några argument som i min mening är framträdande i debatten och principiellt viktiga. Principen om icke-diskriminering och likabehandlingsprincipen, äganderätt och aktieägarnas frihet, att kvotering är ett främmande instrument i aktiebolagslagen samt kvotering som ett verktyg till främjandet av jämställdheten i stort kommer behandlas i tur och ordning nedan. Kapitlet avslutas med en sammanfattning.

6.1 Principen om icke-diskriminering och likabehandling

Den gällande regeln i samhället är likabehandling oavsett kön. Ett undantag från principen är, som nämnts ovan, positiv särbehandling med hänsyn till kön.¹⁴¹ Remissinstanser och den allmänna debatten ser en lagstadgad kvotering till bolagsstyrelser som ett hot mot denna ytterst grundläggande princip. Det som förts fram i de olika remissyttrandena är att lagförslaget från 2016, och därmed kvotering till bolagsstyrelser i allmänhet, strider mot principen om att alla ska behandlas lika oavsett kön. I och med en lagstadgad kvotering så behandlas individer olika på grund av sitt kön. Det instanserna främst pekar på är att det cementerar rollerna som ”man” och ”kvinna” och att en kvotering leder till att individen endast ses som sitt kön. De lyfter även att denna typ av kvotering är olaglig på andra områden.¹⁴²

Argumentet går att brytas ner ytterligare, man kan se på det dels ur en ideologisk synpunkt och om det rent konkret bryter mot en lagstadgad regel. Min ambition är därför att i följande bemöta argumentet och undersöka dess förenlighet med gällande lagstiftning, men även diskutera det på ett mer fundamentalt och grundläggande plan, vad jag i följande kommer kalla det ideologiska planet.

¹⁴¹ 2 kap. 2 § diskrimineringslagen.

¹⁴² Se bland annat Svenskt Näringsliv och Företagarnas remissyttrande ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)”.

Som behandlats i Ds 2006:11 och som också presenterats ovan, så finns det enligt utredaren inga formella hinder mot att en kvotering införs. En eventuell kvoteringslagstiftning strider varken mot diskrimineringslagen, då den inte är tillämplig i det aktuella fallet, och inte heller mot regeringsformen eftersom bestämmelsen medger att en viss diskriminering får ske om det är ett led i att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor. Det finns utrymme för att kvotering kan vara en sådan åtgärd. Det finns således, enligt Ds 2006:11, inga formella hinder i lagstiftningen mot en kvoteringsreglering i lag gällande principen om icke-diskriminering och likabehandling.

Tittar man istället på argumentet på ett mer ideologiskt plan så handlar det snarare om övertygelsen att män och kvinnor behandlas lika i dagens läge. Anledningen till att jag drar den slutsatsen är för att motståndare till kvotering hävdar att en kvoteringslagstiftning skulle strida mot likabehandlingsprincipen. Om det strider mot likabehandlingsprincipen förutsätter det därför att kvinnor och män behandlas lika idag. I förlängningen innebär det därför att både kvinnor och män har lika möjlighet att få till exempel en styrelsepost i ett bolag.¹⁴³ Argumentet kan på detta plan därför bemötas med information om förekomsten av informell kvotering och mäns homosociala beteende. Det innebär alltså att kvotering jämnar ut den informella kvotering som redan existerar. På den grunden är det därför inte i strid med likabehandlingsprincipen.

Gällande att en lagstiftning om könskvotering till bolagsstyrelser skulle bidra till att cementera rollerna som kvinna och man, så kan det konstateras att så redan är fallet i dagens samhälle. Samhället är idag starkt uppdelat i kön, det är en grundläggande uppdelning som syns i hela världen.¹⁴⁴ Ett införande av en lagstiftning som hjälper det underrepresenterade könet är därför snarare ett erkännande av det faktum att män och kvinnor behandlas olika. I min mening är det därför viktigt att belysa att det faktiskt sker en skillnad i behandlingen av kvinnor och män. Att införa en könskvoteringsreglering bidrar snarare till det, att belysa informella strukturer i samhället, mer än att cementera rollerna som kvinna och man, då det redan förekommer på andra plan i samhället.

¹⁴³ Gillberg, 2018, s. 100.

¹⁴⁴ Gillberg, 2018 s. 21.

6.2 Äganderätt och aktieägarnas frihet

Äganderättsargumentet är ett av de allra starkaste argument som förs emot en lagstadgad kvotering och något som flitigt tas upp i debatten. Vad det innebär är att det återkopplar till aktieägarens äganderätt och fria bestämmanderätt över sin egendom, i detta fall aktien och därmed en del i bolaget. En kvoteringslagstiftning menar många skulle inskränka äganderätten på ett icke tillåtet sätt.¹⁴⁵

Argumentet om att lagförslaget innebär ett oacceptabelt ingrepp i äganderätten var även det argument som var det mest genomgående i remissyttrandena.¹⁴⁶ Remissinstanserna hade lite olika förklaringar till varför och vad det i förlängningen skulle leda till. Den främsta anledningen till att det är ett oacceptabelt ingrepp i äganderätten menade remissinstanserna var för att det ingriper på aktieägarnas rätt att självständigt kunna välja bolagets styrelser. Aktieägarnas rätt till att självständigt välja bolagets styrelserepresentanter är en grundsten i äganderätten och en inskränkning riskerar att undergräva hela äganderätten. Hur det skulle gå till är genom att tröskeln för vad som är ett intrång i äganderätten sänks, vilket kan leda till att staten gör stora inskränkningar även på andra områden. Rätten för aktieägarna att välja bolagets styrelse är något som är utmärkande för den fria företagsamheten och svensk bolagsstyrning.

Många instanser lyfter även att valet till styrelser inte bara handlar om kompetens, utan också om förtroende. En lagstadgad kvotering kan leda till att framgångsrika styrelser måste brytas upp eller att aktieägarna måste avstå att välja den kandidat de vill.¹⁴⁷ I denna fråga går det att hämta viss inspiration från Norge. Vad som kan hämtas från den norska debatten är, att ifall aktieägarna vill, så kan de införa fler styrelseposter och därmed lägga till fler kvinnor utan att ta bort någon tidigare manlig styrelseledamot, vilket skulle innebära att framgångsrika styrelser inte skulle behöva brytas upp.

¹⁴⁵ Se bland annat Ds 2006:11 s. 133 och Svenskt Näringsliv, 24 november 2016, https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/kvotering/fel-lagstifta-om-kvotering-till-styrelser_662445.html.

¹⁴⁶ Se bland annat Aktiemarknadsbolagens förenings, Finansbolagens, Företagarnas och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings remissyttrande ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)”.

¹⁴⁷ Aktiemarknadsbolagens förenings och Arbetsgivarverkets remissyttrande ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)”.

Remissinstanserna menar vidare att en kvoteringslagstiftning är i strid med den meritokratiska traditionen och kan öppna upp för sortering på andra grunder än kön.¹⁴⁸ Argument om att det kan leda till att frågan om kvotering på andra grunder än kön aktualiseras är vanliga och drar frågan till sin spets. Ofta handlar det om oseriösa invändningar som att till exempel rödhåriga är en underrepresenterad grupp och att de därför också borde kvoterats in.¹⁴⁹ Vad sådana invändningar gör är att de i någon mån förlöjligar debatten, vikten av att kvinnor får representation och vikten av jämställdhet förminsкас.

Utredningen i Ds 2006:11 visade på att en kvoteringslagstiftning inte är ett otillåtet ingrepp i äganderätten. Anledningen är, för att kort återupprepa det som diskuterats ovan, att skyddet mot äganderätten som finns i grundlagen är till för att säkerställa att individer som blivit av med sin egendom till följd av expropriation ska få skälig ersättning.¹⁵⁰ I direktivförslaget från EU konstateras det också att det inte är ett otillåtet ingrepp i äganderätten. Anledningen är att kärnan i äganderätten bevaras och på grund av det är det inte oproportionerligt.¹⁵¹ Från Kochs argumentation om Tyskland och dess införande av en kvoteringslagstiftning kan framförallt anmärkas att det talas om en *modifiering* av äganderätten. Det är ett språkbruk som i min mening känns mer passande. Anledningen till att det är mer passande är för att det inte handlar om att helt inskränka aktieägarnas fria rätt att välja styrelseledamöter, utan det handlar om 40 procent av platserna. Dessa 40 procent ska inte heller tillfalla någon specifik person, utan en stor del av befolkningen står till förfogande. Att äganderätten och aktieägarnas val till styrelserepresentanter är modifierad är därför mer passande än att kalla äganderätten inskränkt. Slutsatserna liknar därmed den som utredaren i 2006 års lagförslag kommit fram till.

Något remissinstanserna särskilt förde fram var att Ds 2016:32 saknade en analys av huruvida det stred mot äganderätten eller inte. Ett fåtal instanser förde fram att det dock hade analyserats i förslaget från 2006 men att detta var alltför översiktligt och inte tillräckligt analyserande. Vidare förde de även fram att mycket har hänt på de 10 år som

¹⁴⁸ Aktiemarknadsbolagens förenings och Arbetsgivarverkets remissyttrande ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)”.

¹⁴⁹ Dahlerup, Freidenvall, 2008. s. 18.

¹⁵⁰ Ds 2006:11 s. 200.

¹⁵¹ COM/2012/0614 final – 2012/0299(COD), s. 21.

har förflutit sedan den analysen gjordes och att det skett en rättsutveckling på det konstitutionella området både i Sverige och EU, vilket föranleder att en ny och djupare analys borde ha gjorts.

Vad en djupare analys skulle kunna medföra är att undersöka djupare huruvida det är proportionerligt, det vill säga om det går att åtgärda med andra medel än genom en lagstiftning. Frågan kommer att behandlas något i kapitlet nedan om alternativ till lagstiftning. Utöver om det är proportionerligt har jag svårt att se hur en djupare analys skulle göras, då det i slutändan återigen handlar om en avvägning av vad som är viktigast, jämställdhet i bolagsstyrelser eller aktieägarnas rätt att välja vem vilka styrelseledamöter de vill. Det faktum att utredningen i direktivförslaget kommit fram till att det inte är ett otillåtet ingrepp i äganderätten talar vidare för att det är en rimlig slutsats att dra.

Något som är av intresse att lyfta i förhållande till frågan är att det finns andra exempel på när lagstiftaren i någon mån inskränkt aktieägarnas frihet att välja styrelseledamöter och äganderätten i stort. I Ds 2006:11 tog utredaren bland annat upp att minst hälften av ledamöterna måste vara bosatta i EES-området.¹⁵² Ytterligare exempel är att det i noterade aktiebolag krävs arbetstagarrepresentanter i styrelsen och det finns även exempel utanför bolagsrätten, där det nyss införda amorteringskravet är värt att lyfta.

Det framfördes även i remissyttrandena att inskränkningen i äganderätten på detta vis i förlängningen kan skada marknadsekonomin i stort, den svenska modellen för bolagsstyrning och den svenska aktiemarknadens attraktivitet. Att den svenska aktiemarknadens attraktivitet minskar kan betyda att bolag avstår från att notera sig på den svenska marknaden och istället vänder sig till andra länder. Det kan även leda till att börsbolags ägare inte vill axla rollen som långsiktiga ägare då ägarnas ansvar för bolaget försvagas.¹⁵³ Denna typ av argumentation är något som får det att låta som att införandet av en kvoteringslagstiftning skulle innebära slutet för det svenska aktiebolaget och dess nuvarande form och attraktivitet. Som exemplet i Norge visar så kommer det troligtvis inte leda till att bolag lämnar den svenska aktiemarknaden i stor

¹⁵² Ds 2006:11 s. 200.

¹⁵³ Se bland annat Aktiemarknadsbolagens förenings, Finansbolagens, Företagarnas och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings remissyttrande ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)”.

utsträckning. De bolag som faktiskt lämnar den svenska aktiemarknaden på grund av införandet av en kvoteringslagstiftning, är det bolag som vi vill ha på den svenska marknaden? Om vi i Sverige vill fortsätta vara framstående och ett föregångsland inom jämställdhet, borde inte det genomsyra hela samhället, inte minst de områden som staten faktiskt med enkelhet kan reglera?

6.3 Ett främmande instrument i aktiebolagslagen

För att inleda detta avsnitt kan frågan om aktiebolagslagen kan ha ett högre syfte ställas. Finns det i aktiebolagslagen utrymme för att ta hänsyn till andra frågor än rent bolagsrättsliga? I remissyttrandena ifrågasätts det om kvinnor ska pekas ut som en särskilt skyddsvärd grupp i aktiebolagslagen. Lagen behandlar inga liknande frågor och på den grunden hävdas det att regleringen inte skulle passa in. Ambitionen med följande avsnitt är att visa några situationer där aktiebolagslagen faktiskt tar hänsyn till andra faktorer och därmed diskutera huruvida en kvoteringslagstiftning kan vara förenlig med bolagsrätten i allmänhet och aktiebolagslagen i synnerhet.

Arbetsstagares representation i styrelser är ett exempel som går att jämföra med en reglering om kvotering. Enligt devisen ovan borde detta också vara främmande för aktiebolagslagen. Arbetsstagares representation i styrelsen infördes för att ge arbetsstagare en större inblick i bolaget och ge dem möjlighet till insyn och inflytande i bolagets verksamhet.¹⁵⁴ Nu ses det som ett naturligt inslag i styrelserna och att införa en kvoteringslagstiftning behöver inte vara konstigare än så.

På senare år har det även blivit allt mer populärt inom Europa att låta bolagsrätten ta hand om sociopolitiska frågor, främst har det handlat om CSR och hur stort ansvar bolag ska ta för samhället i stort. Det har i samband med detta förts diskussioner om huruvida detta hör hemma inom bolagsrätten och om det kan och bör regleras i lag.¹⁵⁵ Diskussionen i Sverige har framförallt gällt relationen till aktiebolagslagens uttryckliga vinstsyfte i 3 kap. 3 § ABL. Enligt 3 kap. 3 § ABL är ett aktiebolags syfte att generera vinst till sina aktieägare. Frågan som ställs är då om bolagets styrelse får ta hänsyn till

¹⁵⁴ 1 § LSA och Dotevall, s. 266.

¹⁵⁵ Koch, s. 53.

mjuka frågor som hållbarhet eller om det faller utanför bolagets syfte?¹⁵⁶ Frågan är omstridd, där vissa menar att bolagets själva essens är att generera vinst åt aktieägarna och att det inte finns utrymme för något annat syfte. Å andra sidan menar många att det i dagens samhälle måste ges utrymme för andra syften, detta för att tvinga bolag att faktiskt ta ansvar. Liknande argumentation kan därför föras i kvoteringsfrågan. Gällande vinstsyftet i svensk rätt så anses det vara förenligt att bolag i mindre utsträckning kan ägna sig åt CSR-verksamhet, till exempel ge pengar till välgörande ändamål. Även att öka de anställdas välbefinnande anses falla inom detta och därmed vara förenligt med bolagets syfte.¹⁵⁷ Det tyder på att bedömningen gällande en kvoteringsreglering kan bli liknande. Det går också att föra fram att kvotering till bolagets styrelse faktiskt inte innebär att bolagets syfte inte kan vara att generera vinst till aktieägarna. Det är istället beslutsprocessen till vem som ska sitta i styrelsen som påverkas och inte vinstsyftet i sig. Oavsett hur bedömningen görs är det en intressant diskussion att lyfta eftersom den visar på att bolag och vad bolag står för och kan krävas göra är i ständig förändring, vilket leder in oss på nästa avsnitt.

6.3.1 Kvotering som verktyg för att främja jämställdheten i stort

En vidare anledning till att en kvoteringslagstiftning har diskuterats i förhållande till just bolagsstyrelser är för att det förväntas ge ringar på vattnet och att jämställdheten ska främjas i samhället i stort. Till exempel att det ska innebära fler kvinnor på andra maktpositioner i samhället.¹⁵⁸ Även det faktum att börsbolags styrelser i sig har stor makt och könsfördelningen av den anledningen därför bör vara jämn är en ytterligare orsak till kvoteringsdebatten.¹⁵⁹ Här används exemplet Norge som motargument, det vill säga att det i Norge inte i någon större utsträckning lett till fler kvinnor på maktpositioner i samhället. Vad som kan poängteras, och något som tagits upp ovan, är att endast det faktum att resultatet blivit så i ett annat land innebär det inte att så kommer vara fallet i Sverige. Norge och Sverige är trots allt olika länder, vilket gör att effekten en lagstiftning får kan vara olika. Det som dessutom förts fram av forskare som gjort studier på området är att det inte gått tillräckligt lång tid sedan införandet av lagstiftningen i Norge för att kunna dra några definitiva slutsatser.

¹⁵⁶ För en mer utförlig diskussion se bland annat Skog, Rolf, ”Om betydelsen av vinstsyftet i aktiebolagslagen”, SvJT 2015 s. 11.

¹⁵⁷ Eklund, Stattin, s. 108 ff.

¹⁵⁸ Ds 2016:32 s. 3.

¹⁵⁹ Eklund, Stattin, s. 253.

En kvoteringslagstiftning kan även bidra till att ändra inställningen hos många, både hos kvinnor som i framtiden kommer söka eller bli aktuella för en högre befattning och hos de som anställer och tillsätter tjänsterna. Hos de som anställer, nominerar, tillsätter tjänster och liknande, så kan en kvoteringslagstiftning öppna upp ögonen för att kvinnor i en större utsträckning vill ha högre tjänster. Det kan därför leda till en annan urvalsprocess och att man väger in kvinnor i en högre grad än vad som görs idag. Gällande kvinnors uppfattning så kan en lagstiftning även leda till att unga kvinnor ser positioner med makt och högre befattningar som en karriärmöjlighet. I förlängningen kan det därför innebära att allt fler kvinnor söker sig till sådana befattningar. En lagstadgad reglering ger fler förebilder för unga kvinnor och kan därmed leda till fler kvinnliga kandidater i framtiden. Just denna aspekt är något som studier i Norge har tagit upp och visat på. Enligt min mening är det inte något som ska ses lätt på, utan det är det är något som är av stor vikt, särskilt i längden.

6.4 Sammanfattande kommentar

Kapitlet visar att det finns många svårigheter i debatten om kvotering. Frågan hamnar ofta på ett grundläggande ideologiskt plan vilket gör det naturligt att det finns motsättningar. Det som dock kan konstateras är att det inte tycks finnas några hinder mot att införa en kvoteringslagstiftning på ett formellt plan. I slutändan handlar det därför om politiska avvägningar. Dessa avvägningar tycks beröra de inblandade, inklusive mig, djupt. För mig som ser jämställdhet som en självklarhet kan det därför bli problematiskt. I min mening måste ibland den enskilda individens frihet stå tillbaka för kollektivet och i detta konkreta fall för jämställdheten i samhället i stort, för att vi faktiskt ska kunna åstadkomma förändring.

7 Alternativ till lagstiftning

Svensk kod för bolagsstyrning och självreglering på området är något som många förespråkar över lagstiftning. Som tagits upp i tidigare avsnitt finns det idag en reglering i Koden som syftar till att öka jämställdheten i bolagsstyrelserna. Vad många menar är att denna reglering är nog och att just självreglering är vägen att gå. Det är bolagen som i slutändan påverkas av en lagstadgad reglering, och de bör därför själva få reglera sina styrelser sammansättning. Det krävs dock att det faktiskt finns en vilja hos aktiebolagen och dess ägare att ha jämställda bolagsstyrelser för att självregleringen ska fungera.

Något som belyses i Uppsala Universitets remissyttrande till Ds 2016:32 är att det som har haft effekt i Europa för att fler kvinnor har fått styrelsepositioner är lagstiftningsinitiativ. De anför vidare att även om det i Sverige inte lett till någon lagstiftning, så har det trots det varit initiativ på lagstiftningsområdet.¹⁶⁰ Utläggningen kan jämföras med argumenten ovan, det vill säga att det är hotet om lagstiftning som har lett till utveckling på området i Sverige. Det är kanske inte helt på frivillig och självreglerande väg som vi i Sverige har fått en förhållandevis hög andel kvinnor på styrelseposter, utan att det faktiskt är lagstiftning, eller i detta fall hot om lagstiftning som lett till de resultat vi ser idag.

7.1 Problemet löser snart sig själv

Oavsett vilken anledning som har gjort att det är en ökande andel kvinnor i bolagsstyrelserna så kan det konstateras att så faktiskt är fallet, andelen kvinnor i bolagsstyrelserna har ökat, vilket siffrorna ovan visar på. Med hänsyn till det är det därför många som förespråkar att självregleringen ska fortsätta. Att nu införa en lagstiftning är inte proportionerligt.¹⁶¹ Anledningen till att det inte är proportionerligt är för att målet kan tillgodoses på ett mindre ingripande sätt. Den svenska bolagsrätten har på senare år haft ett allt större inslag av självreglering för de noterade bolagen.¹⁶² Att lagstifta om något som kan skötas genom självreglering ska därför endast ske i

¹⁶⁰ Uppsala Universitet, Remissyttrande ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)”.

¹⁶¹ Se bland annat Svenskt Näringslivs och Företagarnas remissyttrande ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)”.

¹⁶² Dotevall, s. 94 ff.

undantagsfall. Frågan som kan ställas är ”kan intresset tillgodoses på ett mindre ingripande sätt?”.¹⁶³ Det som många hävdar är att det går att tillgodose på ett mindre ingripande sätt och att detta sätt är just genom självreglering.¹⁶⁴ Det faktum att andelen kvinnor har ökat i bolagsstyrelserna tyder på att det finns en viss vilja hos bolagen, frågan är hur långt denna vilja går.

Vad som dessutom kan anföras är det som Svenskt Näringsliv tar upp i sitt remissvar, att en kvoteringslagstiftning endast tar sikte på resultatet, inte det som faktiskt föranlett resultatet. Det som Svenskt Näringsliv menar är att det är av vikt att istället göra något åt de processer som ligger bakom resultatet. Hur detta ska åstadkommas finns det inget tydligt svar på. Det öppnar upp för ytterligare frågeställningar och problem. Kanske är ett av svaren att titta på valberedningarna och istället lägga fokus på dem, vilket AllBright gjort i rapporten som refererats ovan.¹⁶⁵

För att förändring ska åstadkommas genom självreglering krävs det att bolagen faktiskt visar att de vill göra något åt både processerna bakom och resultatet av det. Vidare så är en förutsättning för att uppnå jämställda bolagsstyrelser att utvecklingen fortsätter i samma takt som den gör nu. Återigen handlar det om en vilja hos bolagen och att de visar att självregleringen räcker till. Uppgifter ovan visar att utvecklingen sker i en långsammare takt, vilket kan innebära att det tar längre tid innan styrelserna blir jämställda.

7.2 Effekten av lagstiftning i sig

Något som också kan tas upp i förhållande till diskussionen om lagstiftning kontra självregleringen är att alla avgörande steg för jämlikhet har skett genom politiska beslut. Några exempel är införandet av allmän och lika rösträtt, myndigförklaring och rätt till flertalet yrken och högre utbildningar.¹⁶⁶ Ledarna menar i sitt remissyttrande till 2016:32 att införandet av en kvoteringslagstiftning är en viktig milstolpe i utvecklingen mot en mer jämställd och konkurrenskraftig arbetsmarknad. De hävdar vidare att det

¹⁶³ Centrum för rättvisa remissyttrande ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)”.

¹⁶⁴ Institutionella Ågares Förening, Svenskt Näringsliv och Företagarnas Remissyttrande ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)”.

¹⁶⁵ AllBright, *Börsens dolda makthavare*.

¹⁶⁶ Ledarna – Sveriges chefsorganisation, Remissvar ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)”.

krävs ett yttre tryck för att förändra den rådande ordningen. En kvoteringslagstiftning kan också leda till att bilden av vem som kan och vill bli högre chef breddas,¹⁶⁷ vilket är i linje med debatten som förts i Norge och det faktum att det ändrat inställningen hos många unga.

Nationella sekretariatet för genusforskning konstaterar även dem i sitt remissyttrande att utvecklingen på senare år har kommit till stånd på grund av hotet om lagstiftning. De framför dessutom att jämställdhetspolitiken tappar i trovärdighet och legitimitet om målen kvarstår utan att politiska åtgärder vidtas för att uppnå dem. Om hoten är tomma kan utvecklingen stanna eller återgå. Vad som även tas upp är det faktum att bolagen genom självreglering har haft relativt lång tid på sig att åstadkomma minst 40 procent av vardera kön, men att detta inte uppfyllts än.¹⁶⁸

Det kan alltså finnas ett högre syfte i att ha en lagstiftning på området. Det visar att Sverige är berett att ta ett ytterligare steg för att nå (läs: sträva efter) jämställdhet i samhället. Det visar att jämställdhet är en prioritet i samhället.

7.3 Sammanfattning

För att sammanfatta ovanstående kapitel så kan det framhållas att självregleringen i någon mån har fungerat, åtminstone efter hotet om lagstiftning. Utvecklingen tycks dock ha avstannat något. För att uppnå en reell jämställdhet mellan könen i bolagsstyrelserna krävs därför större ansträngning från bolagen. Tidsaspekten och proportionaliteten verkar vara det mest problematiska. Gällande tidsaspekten så menar kvoteringsmotståndarna att bolagen behöver mer tid för att nå upp till andelen 40 procent kvinnor, medan kvoteringsförespråkarna menar att bolagen haft nog med tid och att det nu är upp till staten att gå in och reglera och således tvinga bolagen.

Gällande proportionaliteten förs liknande argument, där det handlar om att det inte är proportionerligt med en lagstiftning eftersom styrelserna *snart* är jämställda, å andra sidan så tycker förespråkarna att en lagstiftning visst är proportionerlig då den sänder ut

¹⁶⁷ Ledarna – Sveriges chefsorganisation, Remissvar ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)”.

¹⁶⁸ Nationella Sekretariatet för genusforskning, Göteborgs Universitet, Remissvar ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)”.

tydliga budskap i samhället om att jämställdhet tas på allvar, i kombination med att det inte tycks finnas en tillräcklig vilja hos bolagen att åstadkomma jämställda styrelser.

8 Slutsats och avslutande reflektioner

Tittar man på historien kan det konstateras att mycket har hänt gällande jämställdheten mellan kvinnor och män de senaste 100 åren. Jämför man å andra sidan på exempelvis den teknologiska utvecklingen, där det hänt enormt mycket bara under 2000-talet,¹⁶⁹ så känns 100 år plötsligt som en väldigt lång tid. Att hävda att jämställdheten ”gått över styr”,¹⁷⁰ är därför att dra det lite väl långt. Som det ser ut idag kommer vi inte ha ett jämställt samhälle förrän 2205.¹⁷¹ Det krävs i jämställdhetens namn även andra åtgärder, men att införa en kvoteringslagstiftning kan åtminstone vara ett steg på vägen till ett mer jämställt samhälle.

Det finns en stor problematik i debatten om en kvoteringslagstiftning, där ett införande av en lagstiftningen snarare ses som en bestraffning än ett mål. Optimalt sett skulle målet med jämställda bolagsstyrelser och en reglering kring det istället ses som något motiverande. Gällande det alternativ till lagstiftning som finns idag, självreglering, så fungerar det i någon mån väl. Det krävs dock en ytterligare insats hos bolagen för att uppnå jämn könsfördelning i bolagsstyrelserna. Om denna ytterligare vilja finns är oklart. För att inte döma ut bolagen och deras vilja och förmåga att åstadkomma jämställda bolagsstyrelser på förhand, kan det därför finnas ett intresse av att ge dem mer tid att själva reglera frågan.

Min övertygelse är dock att det kan finnas ett ändamål i sig i att lagstifta på området eftersom det sänder ut budskapet att jämställdhet är en viktig fråga för Sverige. Det visar att Sverige vill fortsätta vara ett föregångsland i världen inom jämställdhet. Vidare har börsbolagen haft en relativt lång tid på sig, sedan 2002 då debatten drog igång på riktigt, att faktiskt åstadkomma jämn könsfördelning i sina styrelser.

I slutändan handlar det dock om politiska avvägningar, vilket är något som har varit en röd tråd genom hela arbetet. Det finns därför inget givet svar på problematiken och jag tror att jämställda bolagsstyrelser kommer fortsätta vara föremål för diskussion och

¹⁶⁹ Ball, Tom, ”Top 5 technological advances of the 21st Century”, Computer Business Review, 8 februari 2018, <https://www.cbronline.com/list/top-5-technological-advances-21st-century>.

¹⁷⁰ Gillberg, 2018 s. 120.

¹⁷¹ Gillberg, 2018 s. 120.

livlig debatt vare sig en kvoteringslagstiftning någon gång införs eller inte, eftersom det rör upp många känslor. Som en kort sammanfattande slutsats kan det därför konstateras att införandet av en kvoteringslagstiftning är *problemiskt*.

Källförteckning

Offentligt tryck

Författningar

Diskrimineringslagen (2008:567).

Aktiebolagslag (2005:551).

Lag (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

Regeringsform (1974:152).

Propositioner

Prop. 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering.

Statens offentliga utredningar

SOU 1994:3 Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap.

SOU 2003:16 Mansdominans i förändring: om ledningsgrupper och styrelser.

SOU 2014:6 Män och jämställdhet.

SOU 2014:30 Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet.

Departementsserie

Ds 2006:11 Könsfördelningen i bolagsstyrelser.

Ds 2016:32 Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser.

Remissyttranden

Aktiemarknadsbolagens förening, Remissyttrande ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)”, 25 november 2016.

Arbetsgivarverket, Remissyttrande ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)”, 21 november 2016.

Centrum för rättvisa, Remissyttrande ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)”, 25 november 2016.

Finansbolagen, Remissyttrande ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)”, 25 november 2016.

Företagarna, Remissyttrande ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)”, 25 november 2016.

Institutionella Ägares Förening, Remissyttrande ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)”, 24 november 2016.

Kollegiet för svensk bolagsstyrning, Remissyttrande ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)”, 25 november 2016.

Ledarna – Sveriges chefsorganisation, Remissvar ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)”, 23 november 2016.

Nationella Sekretariatet för genusforskning, Göteborgs Universitet, Remissvar ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)”.

Svenskt Näringsliv, Remissvar ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)”, 22 november 2016.

Uppsala Universitet, Remissyttrande ”Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser (Ds 2016:32)”, 28 november 2016.

Utlåtanden

Civilutskottets utlåtande 2012/13:CU14, Subsidiaritetsprövning av direktivförslag om en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag, 13 december 2012.

EU-dokument

COM/2012/0614 final – 2012/0299(COD) Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder.

Legislative Train Schedule Area of Justice and Fundamental Rights – Gender Balance on Boards, 20 oktober 2018, <http://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-area-of-justice-and-fundamental-rights/file-gender-balance-on-boards>.

Litteratur

Bergström, Clas, Samuelsson, Per, *Aktiebolagets grundproblem*, 6 uppl, Norstedts Juridik, Uppsala, 2015.

Carls, Lina, ”Bland nuckor och våp i den akademiska världen – kvinnliga studenter 1873-1970”, Fridh-Haneson, Britt Marie, Haglund, Ingegerd (red.), i *Förbjuden frukt på kunskapens träd: Kvinnliga akademiker under 100 år*, Atlantis, Stockholm, 2004, 237-262.

Dahlerup, Drude, Freidenvall, Lenita, *Kvotering*, SNS Förlag, Stockholm, 2008.

Dotevall, Rolf, *Aktiebolagsrätt: fördjupning och komparativ belysning*, Norstedts Juridik, Uppsala, 2015.

Eklund, Karin, Stattin, Daniel, *Aktiebolagsrätt och aktiemarknadsrätt*, 2 uppl., Iustus Förlag, Uppsala, 2016.

Freidenvall, Lenita, *Vägen till Varannan damernas, om kvinnorepresentation, kvotering och kandidaturval i svensk politik 1970-2002*, Stockholms Universitet, Stockholm, 2006.

Gillberg, Nanna, *Jag har aldrig märkt att kön haft någon betydelse*, Studentlitteratur, Lund, 2018.

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, 4 uppl., Norstedts Juridik, Uppsala, 2018.

Artiklar

Andersson, Magnus, *Nedslag i forskningen om ledarskap och kön*, Advokaten – Tidskrift för Sveriges Advokatsamfund, nr 6 2010 årgång 76.

Bertrand, Marianne, Black, Sandra E., Jensen, Sissel, Lleras-Muney, Adriana, *Breaking the glass ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway*, 2014.

Besley, Timothy, Folke, Olle, Persson, Torsten, Rickne, Johanna, *Gender Quotas and the Crisis of the Mediocre Man: Theory and Evidence from Sweden*, IFN Working Paper No. 985 2013.

Eckbo, B. Espen, Nygaard, Knut, Thorburn, Karin S, *Does gender-balancing the board reduce firm value?*, 21 april 2016.

Koch, Raphael, *Board Gender Quotas in Germany and the EU: An Appropriate way of Equalising the Participation of Women and Men?*, Deakin Law Review, 2015, Volume 20 No. 1, s. 53-74.

Lipman-Blumen, Jean, *Toward a Homosocial Theory of Sex Roles: An Explanation of the Sex Segregation of Social Institutions*, Signs: Journal of Women in Culture and Society 1, no. 3, part 2, 1976, s. 15-31.

Skog, Rolf, *Om betydelsen av vinstsyftet i aktiebolagslagen*, SvJT 2015 s. 11.

Terjesen, Siri, Sealy, Ruth, *Board Gender Quotas: Exploring Ethical Tensions From A Multi-Theoretical Perspective*, Business Ethics Quarterly, januari 2016.

Terjesen, Siri, Aguilera, Ruth V., Lorenz, Ruth, *Legislating a Woman's Seat on the Board: Institutional Factors Driving Gender Quotas for Board Directors*, Springer Science+Business Media Dordrecht, 25 februari 2014.

Törnqvist, Maria, *Varannan damernas väg till riksdagen – en romantisk historia*, Tidskrift för genusvetenskap, nr 4 2007, s. 25-46.

Elektroniska källor

Ball, Tom, "Top 5 technological advances of the 21st Century", Computer Business Review, 8 februari 2018, <https://www.cbronline.com/list/top-5-technological-advances-21st-century>, (senast hämtad 2018-12-14).

Bennhold, Katrin, "In Angela Merkel, German Women Find Symbol, but Not Savior", The New York Times, 13 september 2017, <https://www.nytimes.com/2017/09/13/world/europe/angela-merkel-germany-election.html?smid=tw-nytimes&smtyp=cur> (senast hämtad 2018-10-31).

Dagens Nyheter Online, "Regeringen drar tillbaka förslag på kvotering till bolagsstyrelser", 12 januari 2017, <https://www.dn.se/ekonomi/regeringen-drar-tillbaka-forslag-pa-kvotering-i-bolagsstyrelser/> (senast hämtad 2018-10-25).

Diskrimineringsombudsmannen, 12 juli 2018, <http://www.do.se/om-diskriminering/diskrimineringsforbud-inom-olika-omraden/diskriminering-missgynnande-arbetslivet/> (senast hämtad 2018-11-22).

Ekonom, an Expandtalk blog, "C-level titlar", <https://ekonom.biz/c-level/> (senast hämtad 2018-11-14).

Fellinger, Åsa-Maria, "Vanligt att karriärkvinnor tar avstånd från jämställdhetsdebatten", Renew Magazine, 05-2012, <http://renewmag.se/2012/05/vanligt-att-karriarkvinnor-tar-avstand-fran-jamstalldhetsdebatten-forskare-forklarar-varfor-2/> (senast hämtad 2018-10-25).

"Följ eller förklara", Kollegiet för svensk bolagsstyrning, <http://www.bolagsstyrning.se/koden/folj-eller-forklara> (senast hämtad 2018-10-29).

Galte Shermer, Isabelle, "Kvinnor i styrelser – internationellt", Ekonomifakta, 29 augusti 2018, <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Jamstalldhet/Kvinnor-i-styrelser/> (senast hämtad 2018-10-25).

”Germany passes gender quota legislation for the boardroom”, The Guardian, 6 mars 2015, <https://www.theguardian.com/business/2015/mar/06/germany-gender-quota-legislation-boardroom-law-women> (senast hämtad 2018-10-25).

Gillberg, Nanna, ”Informella mekanismer bakom ojämställdhet”, 11 september 2018, <https://gri.handels.gu.se/aktuellt/nyheter/n//informella-mekanismer-bakom-ojamstallldhet-.cid1584635> (senast hämtad 2018-12-06).

”Historik”, Kollegiet för svensk bolagsstyrning, <http://www.bolagsstyrning.se/koden/historik> (senast hämtad 2018-10-29).

Hesserud Persson, Stefan, ”Inget lagförslag om kvotering”, Sveriges radio, 12 januari 2017, <https://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=6606920> (senast hämtad 2018-10-25).

Hugo, Katarina ”Skärpningar i koden för svensk bolagsstyrning”, Svenska Dagbladet, 9 juni 2014, <https://www.svd.se/skarpningar-i-koden-for-svensk-bolagsstyrning> (senast hämtad 2018-10-29).

Lindahl, Björn, ”Vilken effekt har den norska kvoteringen av kvinnor till företagsstyrelser haft?”, Arbeidsliv i Norden, 20 maj 2015, <http://www.arbeidslivinorden.org/artikler/forskning/forskning-2015/article.2015-05-20.2588662612> (senast hämtad 2018-11-13).

Ludvigsson, Maria, ”En dålig, men sann, Norgehistoria – Om könskvoterade bolagsstyrelser”, Timbro, juni 2006, <https://timbro.se/app/uploads/2017/01/en-dalig-men-sann-norgehistoria.pdf> (senast hämtad 2018-11-12).

Måwe, Ida, ”Kvoteringslag – ingen ’quick fix’”, Nikk – nordisk information för kunskap om kön, 31 januari 2017, <https://www.nikk.no/nyheter/kvoteringslag-ingen-quick-fix/> (senast hämtad 2018-11-12).

Nationalencyklopedin, kvotering. [http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/kvotering-\(2\)](http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/kvotering-(2)) (senast hämtad 2018-09-14).

Nationalencyklopedin, könskvotering, <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/könskvotering> (senast hämtad 2018-09-14).

Nationalencyklopedin, positiv särbehandling, [http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/positiv-särbehandling](http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/positiv-sarbehandling) (senast hämtad 2018-09-14).

Nationella sekretariatet för genusforskning, Kunskap om Genus, Kvotering, <https://www.genus.se/ord/kvotering/> (senast hämtad 2018-10-25).

”Nya förslaget: Kvinnor ska kvoterats in i bolagsstyrelser”, SVT Nyheter, 9 september 2016, <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/kvinnor-ska-kvoterats-in-i-bolagsstyrelser> (senast hämtad 2018-11-16).

Reimann, Anna, ”Norways Gender Quota – A Laboratory for the Advancement of Women”, Spiegel Online, 29 maj 2012, <http://www.spiegel.de/international/europe/how-norway-led-the-way-in-gender-quota-successa-835738.html>, (senast hämtad 2018-11-14).

Skoglund, Karolina, ”Grattis i förskott kvinnor – 2205 kan Sverige vara jämställt”, Metro, 7 mars 2014, <https://www.metro.se/artikel/grattis-i-f%C3%B6rskott-kvinnor-2205-kan-sverige-vara-j%C3%A4mst%C3%A4llt-xr> (senast hämtad 2018-10-25).

Simonsen, Marie, ”I prinsippet, nei”, Dagbladet, 28 april 2005, <https://www.dagbladet.no/nyheter/i-prinsippet-nei/66090073> (senast hämtad 2018-11-22).

Statistiska Centralbyrån, ”60 procent fler kvinnor i svenska börsbolags styrelser sedan 2006”, 29 juni 2018, <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/60-procent-fler-kvinnor-i-svenska-borsbolags-styrelser-sedan-2006/> (senast hämtad 2018-10-25).

Svenskt Näringsliv, 24 november 2016, https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/kvotering/fel-lagstifta-om-kvotering-till-styrelser_662445.html (senast hämtad 2018-12-04).

Sällström, Helena, ”Jämställdhet i fokus: Så tycker partierna”, Omni, 26 augusti 2018, <https://omni.se/jamstalldhet-i-fokus-sa-tycker-partierna/a/5Vq73z> (senast hämtad 2018-10-29).

”Ten years on from Norway’s quota for women on corporate boards”, The Economist, 17 februari 2018, <https://www.economist.com/business/2018/02/17/ten-years-on-from-norways-quota-for-women-on-corporate-boards>, (senast hämtad 2018-11-15).

Rapporter

AllBright, *Börsens dolda makthavare*, mars 2018.

Årsrapport 2018, Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Övrigt

Kollegiet för svensk bolagsstyrning, Svensk kod för bolagsstyrning.

Kollegiet för svensk bolagsstyrning, Jämn könsfördelning i börsbolagens styrelser, pressmeddelande den 30 maj 2014.

Kollegiet för svensk bolagsstyrning, Andelen kvinnor i börsbolagens styrelser ökar fortfarande med i långsammare takt, pressmeddelande den 15 juni 2018.

Nerep, Erik, Adestam, Johan, Samuelsson, Per, Aktiebolagslag (2005:551) 8 kap. 4 §, Lexino, 22 februari 2018.

Nerep, Erik, Adestam, Johan, Samuelsson, Per, Aktiebolagslag (2005:551) 8 kap. 29 §, Lexino, 22 februari 2018.

Nerep, Erik, Adestam, Johan, Samuelsson, Per, Aktiebolagslag (2005:551) 8 kap. 27 §, Lexino, 1 februari 2013.