

S·KVINNOR

P R E S S M E D D E L A N D E

Stockholm 2001-10-31

Svenskt näringsliv och näringslivets styrelserum imponerar inte unga tjejer!

Avantgarde är föga imponerande av svenskt näringslivs arbete för jämställdhet i näringslivets styrelser. Därför kommer vi idag att lämna över ett öppet brev som kritiserar företagsledningarnas enkönade och homogena sammansättning.

Tid: Onsdag den 31 oktober 2001 kl.12.00 till 13.00

Plats: Svenskt Näringsliv, Storgatan 19 i Stockholm.

I den snigeltakt med vilken näringslivets styrelserum anpassar sig till det moderna samhället, kommer det att ta 174 år innan de är jämställda.

För att hjälpa näringslivet på traven har Avantgarde utarbetat en check-lista för att öka andelen kvinnor i bolagsstyrelserna.

Det öppna kritiska brevet till Svenskt näringsliv är en del i Avantgardes/S-kvinnors feministkampanj Vägra göra om dig! Vi kommer under 2 veckor att genomföra ett antal feministiska aktioner mot gubbväldet.

Vi startar kampanjen genom att säga: Tjejer – vägra göra om er! Låt oss göra om bolagsstyrelserna!

Ta kontakt med avant-garde.nu – gå med i S-kvinnor!

Avantgarde är ett nätverk av ca 300 unga tjejer inom S-kvinnor. Avantgarde finns både på nätet www.avant-garde.nu, men är organiserade som klubbar i Stockholm, Göteborg och Malmö.

Välkomna!

S-kvinnor
Box 70458, 107 26 Stockholm
Tel 08-700 26 00, Fax 08-676 09 26

Kontaktperson: Monica Lövström
Ordförande Avantgarde Stockholm
Tel: 070- 661 23 34

Avantgarde skriver ett öppet brev till Svenskt Näringsliv och kritiserar företagsledningarnas enkönade och homogena sammansättning.

Antalet kvinnliga börs-VDar minskar igen. I dag finns åtta kvinnliga VD-ar i de 335 börsföretagen. Det är bara 5,4 procents kvinnlig närvaro i styrelserna. 1 666 män och 95 kvinnor styr i de svenska börsbolagen. 15 av de 30 största bolagen saknar fortfarande kvinnliga ledamöter som utsetts av bolagsstämman. Företagen försöker oftast klara sig från skammens scenljus genom att låta en kvinna ta plats i styrelsen.

En internationell jämförelse visar att Sverige har lägst andel kvinnliga toppchefer bland de europeiska länderna. Inget annat samhällsområde har en sådan manlig dominans utan att de tvingas ta itu med det. Inom politiken, media och kulturen händer det saker, också inom utpräglat manliga bastioner som kyrkan, försvaret och kungahuset. Där har insikten om fördelarna med att ta tillvara både kvinnors och mäns erfarenheter slagit rot. Men i de ledande skikten i börsföretagen saknas denna insikt. Näringslivets ansträngningar liknar mest dödsryckningar.

Många hävdar att det är kvinnors problem att de inte tar för sig. Problemet överförs alltså till kvinnorna själva. Detta är pinsamt för näringslivet. Dagens styrelseproffs i näringslivet argumenterar mot kvinnor på ledande poster på samma sätt som manliga politiker argumenterade mot kvinnor i politiken i början av förra seklet. Nu som då heter det: kvinnor har inte den rätta kompetensen, kvinnor bör inte särbehandlas och kvinnors privatliv är ett hinder. Tunna argument- nu som då. Inte går det att komma undan heller och säga att det kvinnor inte vill ta ansvar i ledande positioner. Då måste företagen fråga sig vad som är fel på förutsättningarna. Det är de som ska förändras, inte kvinnorna.

Det som behöver förändras är strukturerna i näringslivet. Både kortsiktigt med, ändrade organisation, kvotering, mentorer och långsiktigt med attityder och gargong.

Vi hävdar i stället att problemet är man, det vill säga män, i tillsättandet av styrelseposter väljer den enklaste vägen – de väljer andra män. De har redan skapat nätverk under skoltiden, i studentföreningar och kompisgäng, som sedan möts igen i herrklubbarnas herrklubb; dvs de börsnoterade företagen.

Men när kvinnor vill vara med och fatta beslut i styrelserummet – då stoppar glastaket. Den föråldrade normen härskar fortfarande inom näringslivets toppar. För att komma i fråga ska du vara man, vit, heterosexuell och medelålders. Det är en myt att kvinnor inte vill vara med och bestämma och ta ansvar inom näringslivet.

Enligt en uppsats från en Ulrika Wass på Ericsson Software Technology ("Kvinnor är inte med i kompisgänget") vill 89 procent (9/10) av kvinnorna göra karriär. Att det är kvinnornas brist på vilja som hindrar dem från att avancera är alltså en myt. Karriärsvägarna och slussarna upp till ledande positioner är vaga och oåtkomliga. Detta trots att kvinnorna på Ericsson Software Technology utgör 25 procent av de anställda.

Vi i Avantgarde hävdar att Svenskt Näringsliv inte tar sitt ansvar i denna mycket viktiga fråga. Det handlar om att näringslivet inte tar tillvara kompetensen hos halva

befolkningen. Att näringslivet inte tycks inse att hälften av alla konsumenter är kvinnor!

I dag är det en självklarhet – i alla fall om man vill följa med utvecklingen – att produkt- och tjänsteutvecklingen – ska tillfredställa både mäns och kvinnors behov. Dagens enkönade och homogena styrelser har ingen möjlighet att tillgodose detta.

Svenskt näringsliv önskar sig ett samhälle som präglas av innovatörer och gott entreprenörsskap. Denna syn delar Avantgarde. Däremot är ett av grundproblem inom svenskt näringsliv att det inte finns mötesplatser och samarbeten där kvinnliga entreprenörer kan mötas och utvecklas och där nya idéer kan växa fram. Istället för att arbeta för detta håller sig männen på sin kant.

Det är således inte enbart näringspolitiska åtgärder som behövs utan en vidgad syn på och praktisk användning av alla de idéer som finns, samt en vidgad syn på kvinnans roll i företagen och dess styrelser. Hittills har inget gjorts. Det handlar om att ändra attityder. Det handlar om samverkan och om kunskap. Männen måste våga släppa på prestige och ersätta den med ökad gemenskap och tillit som kan erhållas från det andra könet. Nu måste Svenskt Näringsliv ta sitt ansvar för att få till en förändring i svenska bolagsstyrelser.

Enligt Demokratirådets rapport, Demokrati och ledarskap, kommer andelen kvinnor i näringslivet nå 40 % år 2138 och 50 % år 2175! Avantgarde kräver att branschorganisationen Svenskt Näringsliv tar sitt ansvar – i dag och inte väntar 174 år.

Kvinnorna finns, det gäller bara att tillvarata deras kompetens och erfarenhet. Vi har därför sammanställt en check-lista för hur börsföretagen ska kunna finna kompetenta kvinnor till styrelseposterna:

1. Scanna det egna företaget. Leta inte efter en man utan en kvinna.
2. Hoppa över herrummen och gå direkt till kvinnliga nätverk. Här är ett par exempel: Ruter Dam, ett nätverk som just arbetar för att bidra med fler kvinnliga chefer på höga poster i näringslivet, de politiska partiernas kvinnoförbund, Sams – paraplyorganisation för Sveriges kvinnoorganisationer, Avantgarde
3. Vänd er direkt till universitet och forskningsinstitutet.
4. Genomför ledarskapsutbildningar och mentorprogram för kvinnorna inom koncernen.
5. Lyft fram goda exempel.
6. Gör näringslivets styrelserum barnvänliga – det skulle komma gynna både manliga och kvinnliga ledamöter, samt vara en bra förebild för de anställda på företaget. Det ska vara möjligt att kombinera föräldraskap och styrelseuppdrag.

Avantgarde kommer noga att följa hur svenskt näringsliv arbetar för ökad jämställdhet inom bolagsstyrelser. Vi lovar att återkomma.

Med vänlig hälsning

Avantgarde

Avantgarde är ett nätverk av ca 300 unga tjejer inom S-kvinnor. Avantgarde finns både på nätet www.avant-garde.nu, men är organiserade som klubbar i Stockholm, Göteborg och Malmö.