

Justitiedepartementet
103 33 Stockholm

E-post ju.L1@regeringskansliet.se

Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser Ds 2016:32

Arbetsgivarverket har anmodats lämna synpunkter på rubricerat förslag. Verket begränsar sig till att svara ur ett arbetsgivarpolitiskt perspektiv.

Några av verkets medlemmar är ledda av styrelser. Ett genomförande av förslaget skulle kunna få effekter för myndigheter i ett senare skede vad gäller kompetensförsörjning. Arbetsgivarverket vill därför anföra följande.

Arbetsgivarverket avstyrker förslaget i sin helhet.

Kvotering är en ingripande åtgärd som har underkänts av svensk domstol liksom av EU-domstolen. Att låta kön avgöra vid tillsättning av styrelseledamöter står i strid med principerna om likabehandling och icke-diskriminering. Arbetsgivarverket befarar att om kvotering som metod får fäste och sprids skulle det kunna försvaga engagemanget för att arbeta med ett inkluderande synsätt för att rekrytera och behålla rätt kompetens.

Ur ett arbetsgivarpolitiskt perspektiv är det viktigt att det finns utrymme för att med ett inkluderande synsätt bedriva en systematisk kompetensförsörjning utifrån verksamhetens behov av kompetens.

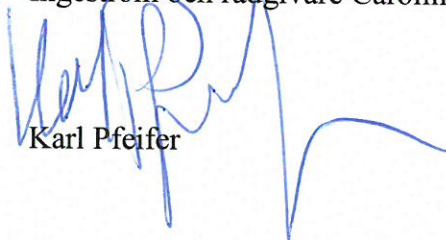
Arbetsgivarverket konstaterar att arbete med andra metoder än kvotering för att uppnå en jämn könsfördelning i bolagsstyrelser, till exempel utformning av kravprofil, definition av kompetens och beredning inför styrelseval, har lett till resultat. Efter bolagsstämmorna 2016 uppgår andelen kvinnor bland stämموvalda styrelseledamöter till knappt 32 procent. Fortsatt arbete med att visa på fördelar med en evidensbaserad strategisk kompetensförsörjning vid rekryteringen av styrelseledamöter med identifiering av aktuella behov, gapanalys, öppet sökförfarande och utvärdering efter kompetenser och förmågor, kan sannolikt leda till ytterligare förbättringar av könsfördelningen.

Ofta är erfarenhet en viktig variabel. Genom att nu allt fler av det underrepresenterade könet har erfarenhet finns det anledning att tro att utvecklingen framöver mot fler kvinnor i styrelserna bör kunna fortsätta.

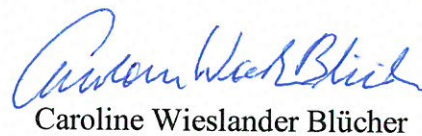
Det kan vidare vara till nackdel för en individ att bli ”inkvoterad” till en styrelse eftersom det kan leda till att den individens kompetens för uppdraget ifrågasätts.

Det är en känslig fråga att göra avsteg från likabehandlingsprincipen genom att en bakgrundsfaktor som kön föreslås föras in i lagstiftningen. Det kan följas av krav på även andra kvoteringsgrunder. Arbetsgivarverket anser att med ökad mångfald i samhället finns anledning att noga värna rättssäkerheten utifrån principerna om likabehandling och icke-diskriminering.

Beslut i detta ärende fattas av ställföreträdande generaldirektör Karl Pfeifer. I den slutliga handläggningen deltog enhetschef Lars Andrén, utredare Elisabet Sundén Ingeström och rådgivare Caroline Wieslander Blücher, föredragande.



Karl Pfeifer



Caroline Wieslander Blücher