



Perspektiv: Maija Inkala

”Det finns studier som pekar på att fler kvinnor på högsta nivå inom börsnoterade bolag ofta leder till en högre etisk nivå och en lägre grad av korruption inom organisationen.”

2021-09-14 11:06 CEST

Perspektiv: Maija Inkala, Allbright – om jämställdhet

Jämställdhet är ett ständigt högaktuellt ämne och Sverige benämns ofta som världens mest jämställda land. Men är det verkligen sant? Och hur hänger egentligen jämställdhet och antikorrupktion ihop? Institutet Mot Mutor (IMM) har träffat Maija Inkala – tillförordnad talesperson för stiftelsen Allbright som arbetar för jämställdhet och diversifiering för ledande positioner i näringslivet. För IMM förklarar hon bland annat hur jämställdhet och antikorrupktion går hand i hand och hur manliga nätverk och vänskapskorruption försvårar jämställdhetsarbetet.

Hur skulle du beskriva dig själv och vad driver dig professionellt?

Jag är en samhällsintresserad och värderingsdriven person. För mig är det viktigt att min arbetsgivares värderingar rimmar med dem jag själv har.

Hur skulle du med en mening beskriva begreppet jämställdhet?

Jämställdhet handlar om att män och kvinnor ska ha samma möjligheter att forma sina liv. Så ser det inte ut idag. Vi har inte uppnått något av regeringens jämställdhetsmål, vilket är klart underkänt för ett land som ser sig självt som världens mest jämställda.

Vad innebär meritokrati och hur hänger det ihop med jämställdhet och korruption?

Det handlar om att det är meriter som ska avgöra vem som får ett jobb och inte vilket nätverk man har eller vem man spelar padel ihop med på fritiden. Som det ser ut i dag är detta en utopi eftersom många bolag saknar professionella rekryterings- och befordringsprocesser. I stället tenderar bolag att gräva i de egna nätverken vilket ofta resulterar i rekryteringar av personer med liknande bakgrund och som påminner om dem själva. I förlängningen innebär det att man tackar nej till kompetens som inte passar in i den snäva mall som finns inom näringslivet. Det är förstås en stor förlustaffär för individen själv som inte får en möjlighet att komma till sin rätt, men även för samhället när högutbildade och kvalificerade personer går outnyttjade. Meritokrati är en förutsättning för att uppnå jämställdhet och för att minska vänskapskorruption.

Kan du se något samband mellan graden av jämställdhet och förekomsten av manliga nätverk och svågerpolitik?

Ja, manliga nätverk och svågerpolitik är ett hinder som står i vägen för jämställdhet och mångfald i ett bredare perspektiv. I manliga nätverk gynnar män ofta män som känner varandra. De kanske har gått på samma universitet, bor i samma område, har jobbat på samma företag, har samma bakgrund eller känner varandra från exempelvis golfbanan. När kamratskap trumfar kompetens slår det ofta hårt mot jämställdhet och mångfald.

Finns det någon koppling mellan antikorrupktion och jämställdhet och skulle de i så fall kunna gynna varandra på något sätt?

Ja, det finns studier som pekar på att fler kvinnor på högsta nivå inom börsnoterade bolag ofta leder till en högre etisk nivå och en lägre grad av korruption inom organisationen. Det finns förmodligen många faktorer som spelar in här. En förklaring kan vara att förekomsten av manliga nätverk, där män gynnar varandra i olika processer, minskar.

Vad har svenskt näringsliv att vinna på att arbeta aktivt med frågorna?

Det finns många studier som visar att bolag som präglas av jämställdhet och mångfald tenderar att prestera bättre. Men det handlar inte om att kvinnor besitter någon magisk egenskap som kan kopplas till lönsamhet. I stället har grupper som består av olika kön, ålder och bakgrund av naturliga skäl fler olika infallsvinklar när man ta sig an ett problem. Det har visat sig vara en framgångsfaktor när det kommer till att fatta de bästa besluten.

Hur står det till med jämställdheten inom svenskt näringsliv idag? Och då framför allt inställningen och medvetenheten om frågorna på lednings- och styrelsenivå?

Status idag är att tre av fyra chefer och nio av tio vd:ar i börsnoterade bolags ledningsgrupper är män. Nio av tio av de här cheferna och vd:arna har också en svensk bakgrund. Det är med andra ord en väldigt homogen grupp människor som sitter på den yttersta makten inom det svenska näringslivet. Det som är oroande är att det har stått ganska stilla på det här området de senaste åren. År 2020 var dessutom det första året i Allbrights historia som vi såg en ökning av bolag som helt saknar kvinnor i ledningsgruppen. Det går alltså antingen åt fel håll eller så händer det ingenting.

Vad gäller inställning och medvetenhet kring de här frågorna har det ändå skett en positiv utveckling. När Allbright grundades 2011 hade många av de bolag som vi kom i kontakt med ett måttligt intresse för jämställdhetsfrågor. Numera upplever vi att kunskapsnivån hos bolagen är högre och att det verkligen finns en vilja att åstadkomma förändring. Det är positivt, även om förändringsarbetet går för långsamt.

Hur viktigt är det med engagemang från högsta nivå i de här frågorna?

Det är grundläggande. De mest drivande personerna på det här området hittar vi idag ofta ute i den operativa verksamheten. Det är vanligt att det

finns en mångfaldsgrupp eller ett kvinnligt nätverk där kunskapen är hög och engagemanget stort. Problemet ligger i att de ofta saknar budget och mandat att driva igenom verkliga förändringar. Dessutom arbetar dessa personer många gånger med frågorna utöver sina ordinarie arbetsuppgifter. Att genomföra stordåd utan vare sig pengar, tillräckligt med tid eller mandat är sällan ett framgångsrecept. Vad som behövs för att uppnå reella och långsiktiga förändringar inom hela organisationen är en engagerad vd och ledningsgrupp. Om vd:n inte är intresserad av de här frågorna ligger det nära till hands att cheferna längre ner i organisationen inte heller prioriterar jämställdhet.

Vad ser du för trender på området?

Generellt ser vi en ökning av kvinnor i börsnoterade bolags ledningsgrupper med ungefär en procentenhet om året. Men när det kommer till de största bolagen på börsen har utvecklingen sedan 2015 avstannat på en nivå om 25 procent kvinnor i ledningsgrupperna. Om den här trenden fortsätter kommer vi att vara sämst i Norden på jämställdhetsområdet redan om två år. Vi kommer även att höra till Europas sämre halva inom fyra år. Jag tror att vår självbild som världens mest jämställda land många gånger sätter käppar i hjulet för oss. Vi blir självgoda och tycker att det här är frågor som vi i Sverige inte behöver jobba aktivt med.

Vad ser du som de topp tre största utmaningarna i jämställdhetsarbetet inom bolagsstyrelser och på ledningsnivå idag?

Den största utmaningen är att bolag tenderar att börja i fel ände. Det är viktigt att börja med att identifiera och analysera sin organisations specifika utmaningar på det här området. Vissa bolag har utmaningar kopplat till kultur och exkluderande jargonger och andra med rekrytering och befordringar. Utifrån resultaten av analysen kan bolaget sedan gå vidare och sätta in relevanta insatser. Har en organisation däremot inte gjort grundjobbet är risken stor att de kvinnor och minoriteter som rekryteras in lämnar företaget lika fort som de har tillkommit. Det är vanligt att bolag hävdar att ”de har testat det här med att anställa fler kvinnor”, men att det inte fallit väl ut. Ofta beror det på att de fuskat med själva grundarbetet.

En annan utmaning är att höja kunskapsnivån om att jämställdhet och mångfald faktiskt är affärskritiska frågor. Fastighetsmiljardären Erik Selin uttalade sig under våren 2021 i Dagens Industri att det inte finns några

stoppskyltar som hindrar kvinnor från att nå ledande positioner inom näringslivet. Det stämmer att det inte finns några fysiska hinder, men däremot många osynliga sådana. Exempelvis är det vanligt med diskriminerande jargonger eller normer som styr vem som når en ledande position och inte. Tack och lov har majoriteten av de bolag som vi möter inte den inställningen, men den här attityden är fortfarande ett problem som är allt för närvarande inom näringslivet.

Det finns även utmaningar när det kommer till att sätta upp tydliga mätbara mål för jämställdhetsarbetet. Har ett bolag exempelvis uppnått jämställdhetsmålen om de haft en inspirationsföreläsning om jämställdhet om året de senaste åren? Knappast. Effektiva mål är ofta tidsbestämda och konkreta och går att följa upp. Ett sådant mål kan vara att ett företag ska ha 40 procent kvinnliga ledare inom fem år och 20 procent medarbetare med internationell bakgrund om tio år.

Hur ser du på framtiden – kommer Sverige en dag att bli jämställt?

Ja det finns alla möjligheter för det. Men jämställdhet är inte någon naturlag. Det krävs ett strategiskt och målmedvetet arbete med de här frågorna. Om vi lutar oss tillbaka, klappar oss på axeln och fortsätter att leva i villfarelsen av att vi är bäst i världen på jämställdhet – då ser det mörkare ut.

Institutet Mot Mutor (IMM) skapar tilltro i samhället genom att motverka korruption och underlätta för samhällets aktörer att göra rätt. IMM är en näringslivsorganisation som har funnits sedan 1923.

Huvudmannskapet för IMM är delat mellan Stockholms Handelskammare, Svenskt Näringsliv och Sveriges Kommuner och Regioner. Svensk Handel, Läkemedelsindustriföreningen, Bankföreningen och Byggföretagen är partnerorganisationer till IMM. Organisationen har därutöver ett antal stödjande medlemmar.

Mer information om oss hittar du på [IMM:s hemsida](#).

Kontaktpersoner



Hayaat Ibrahim

Presskontakt

Generalsekreterare

hayaat.ibrahim@institutetmotmutor.se

0855510056