

A woman with blonde hair, wearing a black blazer and white shirt, and a man in a light blue shirt and dark trousers are kneeling on a wooden floor. They are both looking down at a document on the floor that features a line graph with multiple colored lines. The woman is pointing at the graph with her right hand, and the man is also pointing at it with his right hand. They appear to be in a collaborative work environment.

Kvinnor och män i näringslivet 2013



Statistiska centralbyrån
Statistics Sweden



REGERINGSKANSLIET

Kvinnor och män i näringslivet 2013

Statistiska centralbyrån
2013

Women and men in enterprice 2013

Statistics Sweden
2013

Producent
Producer SCB, Befolkning och välfärd
Statistics Sweden, Population and Welfare
SE-701 89 Örebro
+46 19 17 60 00

Förfrågningar
Inquiries Kerstin Båsjö +46 19 17 61 23
kerstin.basjo@scb.se
Therese Hedlund +46 19 17 65 44
therese.hedlund@scb.se

Det är tillåtet att kopiera och på annat sätt mångfaldiga innehållet.
Om du citerar, var god uppge källan på följande sätt:
Källa: SCB, *Kvinnor och män i näringslivet 2013*.

It is permitted to copy and reproduce the contents in this publication.
When quoting, please state the source as follows:
Source: Statistics Sweden, *Women and Men in enterprice 2013*.

Omslag/Cover: Ateljén, SCB. Foto/Photo: Matton

Innehåll

Kvinnor och män i näringslivet 2013	5
Styrelser och ledningar	6
Styrelser	6
Ledningar.....	9
Storleksklass.....	11
Fristående företag och koncerner.....	12
Branscher	12
Regioner och län.....	16
Jämställdhetsarbete	19
Chefer	22
Chefsutveckling.....	25
Unga chefer	26
Eurostat	27
Arbetskraftsdeltagande	27
Deltidsarbete	29
Chefer	31
Metod.....	33
Urval.....	33
Enkätens utformning	33
Utsändning och insamling	35
Ägandeform och juridisk form.....	36

Kvinnor och män i näringslivet 2013

I denna rapport redovisas resultaten från enkätundersökningen Kvinnor i näringslivet 2013, vilken genomfördes av Statistiska centralbyrån (SCB) på uppdrag av Regeringskansliet under våren 2013. Syftet med undersökningen var att få ökad kunskap om könsfördelning och jämställdhetsarbete i företag och organisationer. En utgångspunkt har varit att i så hög grad som möjligt efterlikna en motsvarande enkätundersökning år 2002 (SOU 2003:16), vilken i sin tur var en uppföljning av en enkätstudie som genomfördes inom ramen för SOU 1994:3.

Enkätundersökningen riktade sig till företag med 200 eller fler anställda. Se vidare i avsnittet Metod i slutet av rapporten.

Förutom enkätundersökningen baseras rapporten på lönestatistik från SCB och Medlingsinstitutet (MI) samt Eurostat. När inget annat anges kommer resultaten från enkätundersökningen. Vid de tillfällen då statistiken kommer från SCB och MI eller Eurostat redovisas detta i texten. Källhänvisning finns under varje tabell och diagram.

Rapporten behandlar bland annat könsfördelningen inom styrelser och ledningar, andelen kvinnor och män inom olika branscher, chefsstrukturer i privat och offentlig sektor samt arbetskraftsdeltagande och könsfördelning bland chefer inom EU. Rapporten fokuserar främst på kvinnor i näringslivet eftersom tidigare rapporter (SOU 1994:3; SOU 2003:16) har haft detta fokus.

Tabellerna innehåller punktskattningar och konfidensintervall för skattningarna. Konfidensintervallet sträcker sig uppåt och nedåt från punktskattningen med det tal som finns angivet i kolumnen för konfidensintervall. Om punktskattningen till exempel är 20 procent och det i kolumnen för konfidensintervall står angivet 2 sträcker sig det 95-procentiga konfidensintervallet från 18 till 22 procent. Det vill säga att med 95 procents säkerhet täcker detta intervall (18–22 procent) det sanna värdet.

I den löpande texten anges endast punktskattningen. Det är upp till läsaren att vid egna jämförelser avgöra om det är en verklig skillnad eller inte med hjälp av konfidensintervallen i tabellerna.

Andelen kvinnor och män i arbetskraften i Sverige är hög. Till arbetskraften räknas de som är sysselsatta eller arbetslösa och aktivt söker ett arbete. I Sverige ingår 72 procent av alla kvinnor i åldern 15 till 64 år i arbetskraften. Motsvarande siffra för män är 76 procent (Eurostat). Statistik från SCB och MI visar att av de som arbetar inom den privata sektorn (18–64 år) är 39 procent kvinnor och 61 procent män (SCB och MI) medan förhållandet är det omvända inom den offentliga sektorn, 74 procent kvinnor och 26 procent män (SCB och MI).

Enkätundersökningen visar att av samtliga anställda är 42 procent kvinnor och 58 procent män. Motsvarande siffror för företag med privat ägandeform är 41 respektive 59 procent. Sex av tio av samtliga företag oavsett ägandeform har en mansdominans bland sina anställda, det vill säga att mer än 60 procent av de anställda är män. Bland cheferna i samtliga företag

är 36 procent kvinnor och 64 procent män, medan privatägda företag har 34 procent kvinnliga och 66 procent manliga chefer.

Statistik från SCB och MI visar att andelen chefer utgör en liten del av samtliga anställda i privat respektive offentlig sektor. Inom privat sektor står kvinnliga chefer för 5 procent av de kvinnliga anställda medan de manliga cheferna står för 8 procent av de manliga anställda (SCB och MI). Inom offentlig sektor är motsvarande siffra 3 respektive 5 procent (SCB och MI). Jämfört med SOU 2003:16 har andelen kvinnliga chefer bland anställda kvinnor ökat med 1 procentenhet inom både privat och offentlig sektor. Bland männen har siffrorna minskat med 2 procentenheter inom den privata sektorn men ökat med 1 procentenhet inom offentlig sektor.

Styrelser och ledningar

Styrelser är i genomsnitt sammansatta av 6 personer och ledningar i genomsnitt av 8 personer oavsett ägandeform.

Tabell 1

Genomsnittlig storlek på styrelse och ledningsgrupp i samtliga företag och företag med privat ägandeform

Antal och 95-procentigt konfidensintervall

	Samtliga företag		Företag med privat ägandeform	
	Antal	±	Antal	±
Styrelse	6,5	±0,3	6,2	±0,3
Ledning	8,3	±0,6	8,2	±0,7

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

Sekreterare har exkluderas från ledningen.

Styrelser

Styrelserna hade i genomsnitt 23 procent kvinnor och 77 procent män. Ser man till styrelserna i privatägda företag så är motsvarande siffror 22 respektive 78 procent. För kvinnor är detta en ökning med 6 respektive 9 procentenheter från förra gången undersökningen genomfördes (SOU 2003:16). Exkluderas de fackliga representanterna har styrelserna i genomsnitt 22 procent kvinnor sett till alla företag och 20 procent kvinnor i företag med privat ägandeform.

Tabell 2

Styrelseledamöter och samtliga anställda i företag

Andel (%) och 95-procentigt konfidensintervall

	Samtliga företag				Privat ägandeform			
	Kvinnor		Män		Kvinnor		Män	
Styrelse	23,3	±1,9	76,7	±1,9	21,7	±2,1	78,3	±2,1
Samtliga anställda	42,3	±4,1	57,7	±4,1	41,1	±4,0	58,9	±4,0

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

Av alla företag har 79 procent mansdominerade styrelser, det vill säga att mer än 60 procent av styrelsemedlemmarna är män. I företag med privat ägandeform har 80 procent mansdominerade styrelser. Det finns även företag som endast har män i sina styrelser. Bland samtliga företag var denna andel 33 procent och bland privatägda företag 35 procent. Jämfört med 2002 (SOU 2003:16) har företagens styrelsesammansättning överlag blivit mer jämställd. Då var 87 procent av samtliga styrelser mansdominerade medan motsvarande siffra för företag med privat ägande var 93 procent.

Tabell 3
Mansdominans i styrelse och bland samtliga anställda

Andel (%) av företagen som har mer än 60 procent män och 95-procentigt konfidensintervall

	Samtliga företag		Företag med privat ägandeform	
Styrelse	79,3	±3,9	80,4	±4,0
Samtliga anställda	58,9	±3,2	57,9	±3,4

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

Tabell 4
Endast män i styrelse

Andel (%) av företagen som har endast män i styrelsen och 95-procentigt konfidensintervall

	Samtliga företag		Företag med privat ägandeform	
Styrelse	32,9	±4,0	34,9	±4,3

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

I samtliga företags styrelser har 17 procent en kvinnlig och 8 procent två eller flera kvinnliga fackliga representanter. Motsvarande siffror för männen är 15 och 28 procent. Förhållandena är snarlika för företag med privat ägandeform.

10 procent av samtliga företag har en kvinnlig representant och 8 procent har två eller flera kvinnliga representanter i styrelsen för en dominerande ägargrupp. Motsvarande siffror för männen är 19 och 27 procent. Även här är förhållandena snarlika för företag med privat ägandeform.

Tabell 5

Kvinnliga representanter i styrelse från fack eller ägargrupp

Andel (%) av företagen som har kvinnliga fackliga eller ägarrepresentanter i styrelsen, 95-procentigt konfidensintervall

	Samtliga företag				Företag med privat ägandeform			
	Fackliga representanter		Representanter för dominerande ägargrupp		Fackliga representanter		Representanter för dominerande ägargrupp	
Ingen representant	75,5	±3,7	82,2	±3,6	77,3	±3,7	83,4	±3,7
En representant	16,5	±3,1	10,0	±2,8	15,5	±3,0	10,5	±3,0
Två eller fler representanter	8,0	±2,4	7,8	±2,9	7,2	±2,4	6,1	±2,8

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

Tabell 6

Manliga representanter i styrelse från fack eller ägargrupp

Andel (%) av företagen som har manliga fackliga eller ägarrepresentanter i styrelsen, 95-procentigt konfidensintervall

	Samtliga företag				Företag med privat ägandeform			
	Fackliga representanter		Representanter för dominerande ägargrupp		Fackliga representanter		Representanter för dominerande ägargrupp	
Ingen representant	56,7	±4,1	53,9	±4,5	59,3	±4,1	54,0	±4,8
En representant	15,1	±3,4	18,7	±3,6	15,0	±3,6	19,6	±3,8
Två eller fler representanter	28,2	±3,8	27,4	±4,1	25,7	±3,8	26,4	±4,3

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

Ledningar

I samtliga företags ledningar återfinns 28 procent kvinnor och 72 procent män. Könsfördelningen inom företag med privat ägandeform är 27 procent kvinnor och 73 procent män. Ser man till samtliga företags ledningar har 72 procent en mansdominans och 13 procent består endast av män. I privatägda företag är 73 procent av ledningarna mansdominerade och här har 14 procent endast män i sina ledningar. Även gällande kvinnlig representation i ledningar har utvecklingen gått mot att vara mer jämställd. År 2002 (SOU 2003:16) hade exempelvis 32 procent av samtliga företag endast män i sina ledningar och bland de privatägda företag var andelen 34 procent.

Tabell 7
Personer i ledningen (exklusive sekreterare) och samtliga anställda i företag
Andel (%) och 95-procentigt konfidensintervall

	Samtliga företag				Privat ägandeform			
	Kvinnor		Män		Kvinnor		Män	
Ledning	28,1	±2,4	71,9	±2,4	27,4	±2,7	72,6	±2,7
Samtliga anställd	42,3	±4,1	57,7	±4,1	41,1	±4,0	58,9	±4,0

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013
Sekreterare har exkluderas från ledningen.

Tabell 8
Mansdominans i ledning och bland samtliga anställda

Andel (%) av företagen som har mer än 60 procent män och 95-procentigt konfidensintervall

	Samtliga företag		Företag med privat ägandeform	
Ledning	71,6	±4,0	73,4	±4,2
Samtliga anställda	58,9	±3,2	57,9	±3,4

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013
Sekreterare har exkluderas från ledningen.

Tabell 9
Endast män i ledning

Andel (%) av företagen som endast har män i ledningen och 95-procentigt konfidensintervall

	Samtliga företag		Företag med privat ägandeform	
Ledning	13,0	±2,7	13,9	±3,0

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

Personalansvar är det vanligaste ansvarsområdet för kvinnor i ledningen (24 procent), följt av divisions-/linjechef (17 procent) och ekonomi (13 procent). Minst vanligast är att en kvinnlig ledningsrepresentant ansvarar för juridik (1,5 procent). Bland männen är de vanligaste ansvarsområdena ekonomi (19 procent), divisions-/linjechef (18 procent) och teknik och produktion (15 procent). Minst vanligaste ansvarsområdet bland män i ledningen är sekreterare (0,3 procent).

Tabell 10
Funktion/ansvarsområde för kvinnor och män i ledningen

Andel och 95-procentigt konfidensintervall

	Kvinnor i ledningen		Män i ledningen	
Personal/HRM	24,0	±2,0	9,2	±2,5
Divisions-/linjechef	17,2	±2,3	17,5	±2,0
Ekonomi	13,3	±2,0	19,0	±1,9
Marknad	9,8	±1,9	12,8	±1,8
Information	6,5	±1,5	2,4	±0,7
VD	6,2	±1,3	13,5	±1,4
Teknik och produktion	5,1	±1,2	15,0	±1,9
Sekreterare	4,1	±1,3	0,3	±0,3
Juridik	1,5	±0,7	1,0	±0,3
Annat	12,3	±2,1	9,3	±1,6
Totalt	100,0	±0,0	100,0	±0,0

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

55 procent av företagen rekryterade en majoritet av kvinnorna externt medan 47 procent av företagen rekryterade en majoritet av männen externt.

Tabell 11
Företag som rekryterat majoriteten av kvinnorna respektive männen externt till ledningen

Andel (%) av samtliga företag, 95-procentigt konfidensintervall

	Samtliga företag	
Majoriteten av kvinnorna rekryterade externt	54,6	±5,3
Majoriteten av männen rekryterade externt	46,9	±4,8

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

Storleksklass

Den kvinnliga representationen i styrelser är 31 procent i stora företag med 1 500 anställda eller fler, medan den är lägre i företag med 500 till 999 anställda (17 procent). Inom ledningarna är en fjärdedel kvinnor oavsett företagsstorlek. Könsfördelningen bland samtliga anställda är relativt lika oavsett företagets storleksklass. Till exempel är andelen kvinnliga anställda lika stor (44 procent) både bland de företag som har en hög andel respektive låg andel kvinnliga representanter i styrelsen. Detta visar att det är något annat än andelen kvinnliga anställda som påverkar i vilken grad kvinnor finns representerade i styrelser.

Tabell 12
Styrelseledamöter, ledning och samtliga anställda efter företagsstorlek
Andel (%) och 95-procentigt konfidensintervall

Storleksklass	Styrelseledamöter i samtliga företag		Ledning i samtliga företag		Samtliga anställda i samtliga företag	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
200–499	24,1 ±2,6	75,9 ±2,6	29,9 ±1,9	70,1 ±1,9	40,9 ±2,6	59,1 ±2,6
500–999	16,7 ±2,8	83,3 ±2,8	25,2 ±4,5	74,8 ±4,5	43,5 ±9,1	56,5 ±9,1
1 000–1 499	24,6 ±5,4	75,4 ±5,4	29,5 ±4,9	70,5 ±4,9	38,7 ±7,5	61,3 ±7,5
1 500–	31,3 ±7,5	68,7 ±7,5	25,8 ±12,9	74,2 ±12,9	43,5 ±11,0	56,5 ±11,0
Samtliga företag	23,3 ±1,9	76,7 ±1,9	28,1 ±2,4	71,9 ±2,4	42,3 ±4,1	57,7 ±4,1

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

Statistik från SCB och MI visar att inom den privata sektorn blir könsfördelningen bland chefer jämnare desto större organisationen är. I små företag med upp till 9 anställda är 24 procent av cheferna kvinnor medan andelen är 32 procent bland företag med 500 eller fler anställda.

Tabell 13
Chefer och samtliga anställda inom privat sektor efter företagsstorlek 2012
Antal och andel (%)

Storleksklass	Chefer inom privat sektor efter storleksklass 2012			Samtliga anställda inom privat sektor efter storleksklass 2012						
	Antal			Könsfördelning		Antal			Könsfördelning	
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
1–9	8 130	25 630	33 760	24	76	143 230	266 790	410 020	35	65
10–49	9 820	27 820	37 650	26	74	228 930	368 630	597 560	38	62
50–199	8 360	20 560	28 910	29	71	179 380	279 300	458 680	39	61
200–499	5 510	12 110	17 620	31	69	110 680	153 580	264 260	42	58
500–	16 450	34 200	50 650	32	68	326 980	489 210	816 190	40	60
Totalt	48 270	120 320	168 590	29	71	989 200	1 557 510	2 546 710	39	61

Källa: SCB och Medlingsinstitutet 2012

Fristående företag och koncerner

Inom fristående företag är andelen anställda kvinnor 44 procent och andelen män 56 procent. I koncerner arbetar 42 procent kvinnor och 58 procent män. Trots att andelen anställda kvinnor är ungefär lika stor oavsett typ av företag finns en skillnad i könsfördelning gällande styrelser och ledningar. Inom fristående företag finns 40 procent kvinnliga styrelseledamöter, medan andelen är 22 procent inom koncerner. Inom ledningar återfinns 37 procent kvinnliga ledamöter inom fristående företag och 28 procent inom koncerner.

Tabell 14

Styrelseledamöter, ledning och samtliga anställda i fristående företag, koncerner och bland samtliga företag

Andel (%) och 95-procentigt konfidensintervall

	Styrelseledamöter i fristående företag respektive koncerner		Ledning i fristående företag respektive koncerner		Samtliga anställda i fristående företag respektive koncerner	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Fristående företag	39,5 ±14,7	60,5 ±14,7	36,9 ±7,4	63,1 ±7,4	44,2 ±12,3	55,8 ±12,3
Koncerner	22,4 ±1,8	77,6 ±1,8	27,8 ±2,5	72,2 ±2,5	42,2 ±4,3	57,8 ±4,3
Samtliga företag	23,3 ±1,9	76,7 ±1,9	28,1 ±2,4	71,9 ±2,4	42,3 ±4,1	57,7 ±4,1

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

Inom koncerner arbetar 39 procent kvinnor i moderbolag och 43 procent kvinnor i dotterbolag. Skillnaden i könsfördelning inom styrelser och ledningar beroende på om företaget är ett moder- eller dotterbolag är marginell. Den kvinnliga representationen i både styrelser och ledningar är omkring en fjärdedel oavsett om det är ett moder- eller dotterbolag.

Tabell 15

Styrelseledamöter, ledning och samtliga anställda i fristående företag, moderbolag, dotterbolag och bland samtliga företag

Andel (%) och 95-procentigt konfidensintervall

	Styrelseledamöter i fristående företag, moder- och dotterbolag		Ledning i fristående företag, moder- och dotterbolag		Samtliga anställda i fristående företag, moder- och dotterbolag	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Fristående företag	39,5 ±14,7	60,5 ±14,7	36,9 ±7,4	63,1 ±7,4	44,2 ±12,3	55,8 ±12,3
Moderbolag	24,1 ±6,4	75,9 ±6,4	27,3 ±5,7	72,7 ±5,7	38,9 ±9,3	61,1 ±9,3
Dotterbolag	22,3 ±1,9	77,7 ±1,9	27,9 ±2,7	72,1 ±2,7	42,5 ±4,5	57,5 ±4,5
Samtliga företag	23,3 ±1,9	76,7 ±1,9	28,1 ±2,4	71,9 ±2,4	42,3 ±4,1	57,7 ±4,1

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

Branscher

Könsfördelningen skiljer sig avsevärt åt mellan olika branscher. Bland anställda är andelen kvinnor högst inom vård och omsorg samt sociala tjänster (83 procent) och lägst inom byggverksamhet (10 procent). Denna könsfördelning återspeglas även i styrelser och ledningar då bland annat vård och omsorg samt sociala tjänster har en hög andel kvinnor i ledningar

medan byggverksamhet är en bransch med stor mansdominans i både styrelser och ledningar.

Det finns ytterligare några branscher värda att nämna gällande könsfördelningen bland samtliga anställda ställd mot könsfördelningen i styrelser och ledningar. Inom handel (inklusive reparation av motorfordon och motorcyklar), hotell- och restaurangverksamhet, uthyrning, fastighetservice, resetjänster och andra stödtjänster samt annan serviceverksamhet är andelen kvinnliga anställda avsevärt mycket högre än andelen kvinnliga representanter i ledningar och styrelser. Det omvända råder i branschen försörjning av el, gas, värme och kyla där andelen kvinnor i ledningen är högre än andelen kvinnliga anställda.

Tabell 16
Samtliga anställda efter näringsgren
Andel (%) och 95-procentigt konfidensintervall

Kod	Näringsgren Benämning	Samtliga anställda efter näringsgren			
		Kvinnor		Män	
01, 02	Jordbruk, skogsbruk och fiske	23,5	±2,5	76,5	±2,5
10, 16, 17, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29	Tillverkning	24,8	±2,0	75,2	±2,0
35	Försörjning av el, gas, värme och kyla	24,4	±5,8	75,6	±5,8
41, 42, 43	Byggverksamhet	10,3	±1,1	89,7	±1,1
45, 46 47	Handel; reparation av motor- fordon och motorcyklar	55,4	±11,1	44,6	±11,1
49, 52, 53	Transport och magasinering	21,0	±3,2	79,0	±3,2
55, 56	Hotell- och restaurangverk- samhet	53,8	±2,6	46,2	±2,6
58, 59, 61, 62	Informations- och kommunika- tionsverksamhet	34,3	±5,5	65,7	±5,5
68	Fastighetsverksamhet	40,2	±2,0	59,8	±2,0
69, 70, 71, 73, 74	Verksamhet inom juridik, eko- nomi, vetenskap och teknik	37,8	±1,5	62,2	±1,5
78, 80, 81, 82	Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stöd- tjänster	47,2	±5,6	52,8	±5,6
85	Utbildning	69,9	±20,6	30,1	±20,6
86, 87, 88	Vård och omsorg; sociala tjänster	82,6	±1,8	17,4	±1,8
90, 93	Kultur, nöje och fritid **	–	–	–	–
96	Annan serviceverksamhet	73,6	±10,8	26,4	±10,8
	Samtliga	42,3	4,1	57,7	4,1

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

** Antalet observationer är för litet för att redovisa.

Tabell 17
Styrelseledamöter och ledning efter näringsgren

Andel (%) och 95-procentigt konfidensintervall

Kod	Näringsgren Benämning	Styrelseledamöter efter näringsgren				Ledning efter näringsgren			
		Kvinnor		Män		Kvinnor		Män	
01, 02	Jordbruk, skogsbruk och fiske	20,9	±12,0	79,1	±12,0	22,0	±5,6	78,0	±5,6
10, 16, 17, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29	Tillverkning	16,3	±2,7	83,7	±2,7	18,9	±2,4	81,1	±2,4
35	Försörjning av el, gas, värme och kyla	28,5	±3,3	71,5	±3,3	36,3	±4,8	63,7	±4,8
41, 42, 43	Byggverksamhet	18,4	±10,1	81,6	±10,1	9,3	±6,5	90,7	±6,5
45, 46 47	Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar	23,9	±7,0	76,1	±7,0	28,9	±4,0	71,1	±4,0
49, 52, 53	Transport och magasinering	21,2	±4,4	78,8	±4,4	19,0	±4,6	81,0	±4,6
55, 56	Hotell- och restaurangverksamhet	28,8	±10,4	71,2	±10,4	39,9	±10,8	60,1	±10,8
58, 59, 61, 62	Informations- och kommunikationsverksamhet	24,7	±4,8	75,3	±4,8	32,9	±5,9	67,1	±5,9
68	Fastighetsverksamhet	35,3	±3,5	64,7	±3,5	40,2	±4,7	59,8	±4,7
69, 70, 71, 73, 74	Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	30,4	±6,0	69,6	±6,0	33,1	±5,5	66,9	±5,5
78, 80, 81, 82	Uthyrning, fastighets-service, resetjänster och andra stödtjänster	18,5	±5,2	81,5	±5,2	26,8	±6,6	73,2	±6,6
85	Utbildning	18,6	±5,6	81,4	±5,6	57,5	±16,5	42,5	±16,5
86, 87, 88	Vård och omsorg; sociala tjänster	37,6	±8,8	62,4	±8,8	60,7	±5,9	39,3	±5,9
90, 93	Kultur, nöje och fritid **	–	–	–	–	–	–	–	–
96	Annan serviceverksamhet	31,6	±4,5	68,4	±4,5	38,4	±16,8	61,7	±16,8
	Samtliga	23,3	1,9	76,7	1,9	28,1	2,4	71,9	2,4

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

** Antalet observationer är för litet för att redovisa.

Statistik från SCB och MI visar att bland chefer inom privat sektor är andelen kvinnor störst inom öppna sociala insatser (82 procent), följt av vård och omsorg med boende (73 procent). Inom byggande av hus finns 8 procent kvinnliga chefer.

Tabell 18**Chefer inom privat sektor efter näringsgren 2012**

Antal och könsfördelning (%), rangordnade efter andel kvinnor

Kod	Benämning	Antal			Könsfördelning	
		Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
88	Öppna sociala insatser	1 145	252	1 397	82	18
87	Vård och omsorg med boende	1 216	460	1 676	73	27
85	Utbildning	2 782	1 462	4 245	66	34
86	Hälso- och sjukvård	992	751	1 743	57	43
78	Arbetsförmedling, bemanning och andra personalrelaterade tjänster	792	621	1 413	56	44
90	Konstnärlig och kulturell verksamhet samt underhållningsverksamhet	271	246	517	52	48
47	Detaljhandel utom med motorfordon och motorcyklar	8 889	9 200	18 089	49	51
55	Hotell- och logiverksamhet	946	991	1 937	49	51
69	Juridisk och ekonomisk konsultverksamhet	482	553	1 034	47	53
82	Kontorstjänster och andra företags-tjänster	726	980	1 706	43	57
56	Restaurang-, catering och barverksamhet	1 281	1 922	3 203	40	60
96	Andra konsumenttjänster	267	421	688	39	61
81	Fastighetservice samt skötsel och underhåll av grönytor	624	987	1 611	39	61
93	Sport-, fritids- och nöjesverksamhet	509	891	1 400	36	64
74	Annan verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	441	784	1 225	36	64
73	Reklam och marknadsundersökning	707	1 335	2 042	35	65
59	Film-, video- och TV-programverksamhet, ljudinspelningar och fonogramutgivning	167	328	495	34	66
58	Förlagsverksamhet	883	2 003	2 887	31	69
53	Post- och kurirverksamhet	616	1 465	2 081	30	70
10	Livsmedelsframställning	808	1 927	2 735	30	70
80	Säkerhets- och bevakningsverksamhet	175	479	654	27	73
68	Fastighetsverksamhet	760	2 108	2 868	27	73
1	Jordbruk och jakt samt service i anslutning härtil	91	278	369	25	75
52	Magasinering och stödtjänster till transport	462	1 427	1 889	24	76
70	Verksamheter som utövas av huvudkontor; konsulttjänster till företag	1 215	3 830	5 044	24	76
61	Telekommunikation	264	860	1 124	24	76
35	Försörjning av el, gas, värme och kyla	641	2 151	2 792	23	77
62	Dataprogrammering, datakonsultverksamhet o.d.	1 255	4 696	5 952	21	79
46	Parti- och provisionshandel utom med motorfordon	4 219	16 132	20 352	21	79

Tabell 18 (forts.)

Kod	Benämning	Antal			Könsfördelning	
		Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
29	Tillverkning av motorfordon, släpfordon och påhängsvagnar	848	3 389	4 237	20	80
49	Landtransport; transport i rörsystem	313	1 316	1 629	19	81
17	Pappers- och pappersvarutillverkning	286	1 208	1 494	19	81
71	Arkitekt- och teknisk konsultverksamhet; teknisk provning och analys	857	3 795	4 651	18	82
27	Tillverkning av elapparatur	305	1 441	1 746	17	83
24	Stål- och metallframställning	409	1 945	2 354	17	83
22	Tillverkning av gummi- och plastvaror	288	1 566	1 854	16	84
45	Handel samt reparation av motorfordon och motorcyklar	749	4 568	5 317	14	86
25	Tillverkning av metallvaror utom maskiner och apparater	451	3 615	4 066	11	89
28	Tillverkning av övriga maskiner	546	4 596	5 141	11	89
43	Specialiserad bygg- och anläggningsverksamhet	440	3 888	4 328	10	90
16	Tillverkning av trä och varor av trä, kork, rotting o.d. utom möbler	151	1 395	1 545	10	90
42	Anläggningsarbeten	99	972	1 071	9	91
2	Skogsbruk	90	889	979	9	91
41	Byggande av hus	343	3 984	4 327	8	92

Källa: SCB och Medlingsinstitutet 2012

Regioner och län

Norrland har en lägre andel kvinnor bland samtliga anställda än övriga regioner. Med reservation för stora konfidensintervall har även Norrland en låg andel kvinnliga ledamöter i både styrelser och ledningar.

Tabell 19
Samtliga anställda efter region*

Andel (%) och 95-procentigt konfidensintervall

Regioner	Kvinnor		Män	
	Andel (%)	±	Andel (%)	±
Norrland	23,5	±11,1	76,5	±11,1
Svealand	44,5	±5,9	55,5	±5,9
Götaland	38,4	±4,0	61,6	±4,0
Hela Sverige	42,3	±4,1	57,7	±4,1

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

*) Till Norrland räknas följande: Norrbottens, Västerbottens, Jämtlands, Västernorrlands och Gävleborgs län. Till Svealand räknas följande: Dalarnas, Västmanlands, Uppsala, Stockholms, Södermanlands, Örebro och Värmlands län. Till Götaland räknas följande: Västra Götalands, Östergötlands, Jönköpings, Hallands, Skåne, Blekinge, Kronobergs, Kalmar och Gotlands län.

Tabell 20
Styrelseledamöter och ledning efter region*

Andel (%) och 95-procentigt konfidensintervall

Regioner	Styrelseledamöter efter region				Ledning efter region			
	Kvinnor		Män		Kvinnor		Män	
Norrland	17,8	±6,0	82,2	±6,0	23,1	±5,2	76,9	±5,2
Svealand	23,2	±2,4	76,8	±2,4	30,3	±4,1	69,7	±4,1
Götaland	24,5	±3,7	75,5	±3,7	25,0	±3,0	75,0	±3,0
Hela Sverige	23,3	±1,9	76,7	±1,9	28,1	±2,4	71,9	±2,4

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

*) Till Norrland räknas följande: Norrbottens, Västerbottens, Jämtlands, Västernorrlands och Gävleborgs län. Till Svealand räknas följande: Dalarnas, Västmanlands, Uppsala, Stockholms, Södermanlands, Örebro och Värmlands län. Till Götaland räknas följande: Västra Götalands, Östergötlands, Jönköpings, Hallands, Skåne, Blekinge, Kronobergs, Kalmar och Gotlands län.

Könsfördelningen bland samtliga anställda är jämn i alla storstadslänen. I styrelser och ledningar är andelen kvinnor ungefär lika stor i alla de tre länen.

Tabell 21
Samtliga anställda i storstadslän* och övriga Sverige

Andel (%) och 95-procentigt konfidensintervall

Kod	Regioner	Kvinnor		Män	
01	Stockholm	46,1	±7,1	53,9	±7,1
12	Skåne	41,2	±8,1	58,8	±8,1
14	Västra Götaland	47,5	±7,7	52,5	±7,7
	Övriga Sverige	32,1	±4,0	67,9	±4,0
	Hela Sverige	42,3	±4,1	57,7	±4,1

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

*) Som storstadslän räknas de län där Stockholm, Göteborg och Malmö ligger.

Tabell 22
Styrelseledamöter och ledning i storstadslän* och övriga Sverige

Andel (%) och 95-procentigt konfidensintervall

Kod	Regioner	Styrelseledamöter i storstadslän* och övriga Sverige				Ledning i storstadslän* och övriga Sverige			
		Kvinnor		Män		Kvinnor		Män	
01	Stockholm	26,0	±3,0	74,0	±3,0	31,8	±5,4	68,2	±5,4
12	Skåne	24,3	±11,6	75,7	±11,6	23,3	±5,6	76,7	±5,6
14	Västra Götaland	28,2	±5,1	71,8	±5,1	29,5	±5,4	70,5	±5,4
	Övriga Sverige	18,5	±2,5	81,5	±2,5	23,7	±3,0	76,3	±3,0
	Hela Sverige	23,3	±1,9	76,7	±1,9	28,1	±2,4	71,9	±2,4

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

*) Som storstadslän räknas de län där Stockholm, Göteborg och Malmö ligger.

Statistik från SCB och MI visar att en hög andel kvinnliga chefer inom den privata sektorn återfinns i Gotlands och Uppsala län (35 procent), samt i Stockholms län (34 procent). Dessa län återfinns även bland de län som har högst andel kvinnor anställda i företag (39, 41 respektive 44 procent). Gotland är det län som har haft den största förändringen i andelen kvinnliga chefer sedan år 2002, då länet hade 12 procent kvinnliga chefer (SOU 2003:16). Inom privat sektor har Jönköpings län 35 procent kvinnor bland samtliga anställda och 16 procent kvinnliga chefer. Detta gör Jönköping till det län med störst skillnad mellan andelen kvinnliga anställda och andelen kvinnliga chefer.

Tabell 23
Chefer och samtliga anställda inom privat sektor efter län 2012

Län	Chefer inom privat sektor					Samtliga anställda				
	Antal			Könsfördelning		Antal			Könsfördelning	
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män
Gotlands län	170	310	470	35	65	4 340	6 770	11 110	39	61
Uppsala län	1 860	3 520	5 380	35	65	31 450	44 720	76 170	41	59
Stockholms län	19 340	37 410	56 750	34	66	325 010	415 850	740 860	44	56
Kronobergs län	710	1 520	2 240	32	68	15 430	31 760	47 190	33	67
Hallands län	1 160	2 700	3 870	30	70	26 710	37 850	64 560	41	59
Västerbottens län	1 080	2 530	3 600	30	70	20 560	37 270	57 830	36	64
Östergötlands län	1 730	4 240	5 970	29	71	42 940	67 030	109 970	39	61
Hela riket	48 270	120 320	168 590	29	71	989 200	1 557 510	2 546 710	39	61
Dalarnas län	890	2 270	3 160	28	72	25 010	48 230	73 250	34	66
Västra Götalands län	7 560	20 240	27 800	27	73	156 400	271 260	427 660	37	63
Jämtlands län	330	920	1 240	26	74	9 500	14 580	24 080	39	61
Örebro län	1 020	2 880	3 890	26	74	28 470	48 440	76 910	37	63
Norrbottnens län	690	2 020	2 710	26	74	17 950	33 860	51 820	35	65
Skåne län	5 820	17 300	23 120	25	75	115 720	185 960	301 690	38	62
Värmlands län	630	1 870	2 500	25	75	19 560	36 950	56 510	35	65
Södermanlands län	870	2 660	3 520	25	75	27 070	38 620	65 690	41	59
Västmanlands län	940	2 940	3 880	24	76	25 610	45 470	71 080	36	64
Blekinge län	300	970	1 270	24	76	8 480	17 660	26 140	32	68
Västernorrlands län	790	2 890	3 680	21	79	17 890	38 960	56 850	31	69
Gävleborgs län	840	3 250	4 090	20	80	21 150	38 040	59 190	36	64
Kalmar län	620	2 890	3 510	18	82	15 680	35 730	51 410	31	69
Jönköpings län	940	4 990	5 930	16	84	34 250	62 480	96 740	35	65

Källa: SCB och Medlingsinstitutet 2012

Jämställdhetsarbete

Undersökningen visar att 85 procent av samtliga företag och 83 procent av företag med privat ägandeform bedriver ett organiserat jämställdhetsarbete. Jämför man dessa siffror med undersökningen som genomfördes år 2002 (SOU 2003:16) har andelen stigit med 7 respektive 8 procentenheter. Det organiserade jämställdhetsarbetet är ungefär lika stort i Norrland, Svealand och Götaland.

Tabell 24
Organiserat jämställdhetsarbete
Andel och 95-procentigt konfidensintervall

	Samtliga företag		Privat ägandeform	
	Andel (%)	±	Andel (%)	±
Bedriver organiserat jämställdhetsarbete	84,7	±3,7	83,2	±4,0
Bedriver inget organiserat jämställdhetsarbete	15,3	±3,7	16,8	±4,0
Totalt	100,0	±0,0	100,0	±0,0

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

Tabell 25
Organiserat jämställdhetsarbete efter region*
Andel (%) och 95-procentigt konfidensintervall

Region	Jämställdhets- arbete	±
Norrland	84,0	±13,9
Svealand	82,2	±5,2
Götaland	88,6	±5,8
Hela Sverige	84,7	±3,7

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

*) Till Norrland räknas följande: Norrbottens, Västerbottens, Jämtlands, Västernorrlands och Gävleborgs län. Till Svealand räknas följande: Dalarnas, Västmanlands, Uppsala, Stockholms, Södermanlands, Örebro och Värmlands län. Till Götaland räknas följande: Västra Götalands, Östergötlands, Jönköpings, Hallands, Skåne, Blekinge, Kronobergs, Kalmar och Gotlands län.

Av de företag som bedriver ett organiserat jämställdhetsarbete arbetar 87 procent med en jämställdhetsplan. Även jämställdhetsaktiviteter kring rekrytering, lön, arbetstid och andra villkor förekommer i hög grad, 78 respektive 69 procent.

Tabell 26
Jämställdhetsaktiviteter

Andel (%) av företag med organiserat jämställdhetsarbete och 95-procentigt konfidensintervall

	Företag med organiserat jämställdhetsarbete	
Jämställdhetsplan	86,8	±2,9
Rekrytering	77,7	±4,0
Lön, arbetstid och andra villkor	69,3	±4,9
Integrering av jämställdhetsperspektivet i verksamheten	38,8	±4,5
Utbildning i jämställdhetsfrågor	20,0	±4,0
Nätverk för kvinnor	16,0	±3,4
Annat	4,5	±2,1

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

Summerar inte till 100 procent eftersom varje företag kan ha flera jämställdhetsaktiviteter.

Det är vanligast, i 85 procent av företagen, att personalchefen arbetar med jämställdhet inom de företag som har ett organiserat jämställdhetsarbete. I 46 procent av företagen arbetar lika många kvinnor som män operativt med jämställdhet. I de företag där könsfördelningen är ojämn gällande operativt jämställdhetsarbete är det mer vanligt att det är fler kvinnor än män med detta ansvarsområde.

Tabell 27
Vem som arbetar operativt med jämställdhet i företaget

Andel (%) av företag med organiserat jämställdhetsarbete och 95-procentigt konfidensintervall

	Företag med organiserat jämställdhetsarbete	
Personalchef	85,1	±3,6
Annan person i ledningsbefattning	36,4	±4,9
Nätverk, arbetsgrupp etc.	29,2	±4,3
Jämställdhetshandläggare	10,4	±2,9
Intern projektledare	4,6	±1,8
Extern konsult	2,2	±1,3
Annan	26,7	±4,5

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

Summerar inte till 100 procent eftersom flera personer i företaget kan arbeta med jämställdhet.

Tabell 28
Könsfördelning bland dem som arbetar operativt med jämställdhet i företaget

Andel (%) av företag med organiserat jämställdhetsarbete och 95-procentigt konfidensintervall

	Företag med organiserat jämställdhetsarbete	
Enbart kvinnor	16,3	±4,0
Fler kvinnor än män	21,6	±4,0
Ungefär lika många kvinnor som män	45,9	±5,1
Fler män än kvinnor	12,4	±3,1
Enbart män	3,8	±1,7
Totalt	100,0	±0,0

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

En tillbakablick på åren 2000–2009 visar att 62 procent av samtliga företag bedrev ett jämställdhetsarbete mellan dessa år. Värt att notera är dock att 29 procent av de tillfrågade företagen i årets undersökning svarade att de inte visste hur jämställdhetsarbetet hade sett ut under 2000-talets första decennium. Detta kan följaktligen innebära att ett jämställdhetsarbete kan ha bedrivits utan att det syns i dessa siffror. Den jämställdhetsaktivitet som bedrevs under förra decenniet var främst arbete med en jämställdhetsplan, då 92 procent av de tillfrågade anger att en sådan fanns under denna tidsperiod.

Tabell 29
Jämställdhetsaktiviteter under åren 2000–2009

Andel (%) av samtliga företag och 95-procentigt konfidensintervall

	Samtliga företag	
Jämställdhetsarbete	62,0	±4,1
Inget jämställdhetsarbete	9,0	±2,8
Vet ej	29,0	±4,1
Totalt	100,0	±0,0

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

Av de företag som idag har ett organiserat jämställdhetsarbete och som anger att de bedrev ett sådant 2000–2009 uppger 34 procent att detta arbete är i större omfattning i dagsläget än det var under tidsperioden 2000–2009. Att omfattningen är oförändrad rapporterar 54 procent. En jämförelse mellan nuvarande jämställdhetsaktiviteter och de aktiviteter som var under tidsperioden 2000–2009 visar att ökning har skett i rekryteringsarbetet (+15 procentenheter) och integrering av jämställdhetsperspektivet i verksamheten (+ 13 procentenheter).

Tabell 30**Jämställdhetsarbete 2013 jämfört med jämställdhetsarbete 2000–2009**

Andel (%) av företag som hade jämställdhetsarbete under 2000–2009 och 95-procentigt konfidensintervall

	Samtliga företag	
Större omfattning idag	34,2	±5,8
Mindre omfattning idag	11,5	±4,0
Omfattningen är oförändrad	54,3	±6,0
Totalt	100,0	±0,0

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

Tabell 31**Jämställdhetsaktiviteter 2013 jämfört med jämställdhetsaktiviteter 2000–2009**

Andel (%) av företag som hade jämställdhetsarbete under 2000–2009 och 95-procentigt konfidensintervall

Aktivitet	Nuvarande jämställdhetsaktiviteter		Jämställdhetsaktiviteter under 2000–2009	
Jämställdhetsplan	87,4	±4,0	92,2	±2,6
Rekrytering	72,2	±5,3	57,4	±5,9
Lön, arbetstid och andra villkor	63,8	±6,0	62,3	±6,0
Integrering av jämställdhetsperspektivet i verksamheten	39,3	±5,2	26,3	±5,2
Utbildning i jämställdhetsfrågor	21,3	±4,7	19,4	±4,7
Nätverk för kvinnor	17,0	±4,1	23,3	±4,6
Annat	3,6	±2,1	8,6	±3,5

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

Chefer

I samtliga företag är 36 procent av cheferna kvinnor och 64 procent män, medan motsvarande andel chefer inom företag med privat ägandeform är 34 procent kvinnor och 66 procent män.

Tabell 32**Könsfördelning bland chefer**

Könsfördelning (%) och 95-procentigt konfidensintervall

	Samtliga företag		Företag med privat ägandeform	
Kvinnor	35,5	±3,9	33,7	±2,9
Män	64,5	±3,9	66,3	±2,9

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

Statistik från SCB och MI visar att av samtliga kvinnliga anställda inom privat och offentlig sektor utgör kvinnliga chefer 4 procent. Ser man till andelen manliga chefer av alla anställda män är siffran något högre, 7 procent. Bland chefer totalt sett är 36 procent kvinnor. Jämfört med resultaten i SOU 2003:16 har andelen kvinnliga chefer av alla kvinnliga anställda ökat med 1 procentenhet medan andelen manliga chefer av alla manliga anställda har sjunkit med 2 procentenheter. Könsfördelningen bland chefer totalt sett har blivit mer jämställd då andelen kvinnliga chefer har ökat med 12 procentenheter jämfört med år 2002.

Tabell 33
Chefer och samtliga anställda (privat och offentlig sektor) 2012

Antal, procentuell fördelning och könsfördelning (%)

Privat och offentlig sektor	Antal			Procentuell fördelning		Könsfördelning	
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Chefer	77 440	135 840	213 270	4	7	36	64
Samtliga anställda	1 869 100	1 861 600	3 730 700	100	100	50	50

Källa: SCB och Medlingsinstitutet 2012

Inom privat sektor återfinns 29 procent kvinnliga chefer. År 2002 var endast 19 procent av cheferna inom privat sektor kvinnor. Inom offentlig sektor är situationen den omvända och andelen kvinnliga chefer står för 65 procent av alla chefer. Allra högst är andelen inom landsting där 73 procent av cheferna är kvinnor. Även inom offentlig sektor har andelen kvinnliga chefer ökat, med 10 procentenheter jämfört med år 2002. Det var det då kommuner som hade högst andel kvinnliga chefer (58 procent).

Tabell 34
Chefer och samtliga anställda i privat sektor 2012

Antal, procentuell fördelning och könsfördelning (%)

Privat sektor	Antal			Procentuell fördelning		Könsfördelning	
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Chefer	48 270	120 320	168 590	5	8	29	71
Samtliga anställda	989 200	1 557 510	2 546 710	100	100	39	61

Källa: SCB och Medlingsinstitutet 2012

Tabell 35
Chefer och samtliga anställda i offentlig sektor 2012

Antal, procentuell fördelning och könsfördelning (%)

Offentlig sektor	Antal			Procentuell fördelning		Könsfördelning	
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Chefer	29 170	15 510	44 680	3	5	65	35
Samtliga anställda	879 900	304 100	1 184 000	100	100	74	26
därav stat							
Chefer	2 540	3 200	5 740	2	3	44	56
Samtliga anställda	110 300	102 600	212 900	100	100	52	48
därav kommuner							
Chefer	19 990	9 800	29 790	3	6	67	33
Samtliga anställda	590 800	154 800	745 600	100	100	79	21
därav landsting							
Chefer	6 630	2 510	9 140	4	5	73	27
Samtliga anställda	178 900	46 600	225 500	100	100	79	21

Källa: SCB och Medlingsinstitutet 2012

Den vanligaste chefstjänsten för både kvinnor och män inom privat sektor är att vara chef för en särskild funktion. Könsfördelningen inom olika typer av chefstjänster är mest jämn för chefstjänstemän i intresseorganisationer (35 procent kvinnor), medan andelen kvinnor inom gruppen verkställande direktörer med flera uppgår till 19 procent. Den största förändringen jämfört med resultaten i SOU 2003:16 är att könsfördelningen bland chefstjänsterna högre ämbetsmän med flera samt chefstjänstemän i intresseorganisationer under år 2002 var relativt jämställd medan båda chefstjänsterna idag har en mansdominans. Bland övriga chefstjänster har det dock skett en ökning av kvinnor, särskilt bland arbetsledare där andelen kvinnor har ökat med 15 procentenheter.

Tabell 36
Chefer inom privat sektor efter typ av chef 2012

Antal, procentuell fördelning och könsfördelning (%)

Typ av chef	Antal			Procentuell fördelning		Könsfördelning	
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Högre ämbetsmän m.fl.	30	90	120	0	0	22	78
Chefstjänstemän i intresseorganisationer	290	540	830	1	0	35	65
Verkställande direktörer m.fl.	2 720	11 610	14 340	6	10	19	81
Drift- och verksamhetschefer	12 470	30 660	43 130	26	25	29	71
Chefer för särskilda funktioner	19 790	43 110	62 900	41	36	31	69
Arbetsledare	12 970	34 310	47 270	27	29	27	73
Chefer för mindre företag och enheter	48 270	120 320	168 590	100	100	29	71

Källa: SCB och Medlingsinstitutet 2012

Chefsutveckling

En majoritet (81 procent) av företagen har ett chefsutvecklingsprogram. Bland de som årligen deltar i chefsutvecklingsprogram är 31 procent kvinnor.

Tabell 37
Andel deltagare i chefutveckling

Andel (%) av samtliga deltagare och 95-procentigt konfidensintervall

Kvinnor i chefsutvecklingsprogram	31,1	±4,0
Män i chefsutvecklingsprogram	68,9	±4,0
Totalt	100,0	±0,0

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

83 procent av företagen med chefsutveckling har ingen särskild chefsutveckling med syfte att öka andelen kvinnor på ledande positioner.

Tre av fyra företag identifierar potentiella framtida chefer. Av dessa företag är det 9 procent som inte har identifierat några potentiella kvinnliga chefer alls, medan 44 procent uppger att 21–50 procent av de identifierade potentiella cheferna är kvinnor.

Tabell 38
Identifiering av potentiella framtida kvinnliga chefer

Andel (%) av företag som identifierar framtida chefer och 95-procentigt konfidensintervall

Har inte identifierat några potentiella kvinnliga chefer	9,4	±3,1
Upp till 10 procent av identifierade potentiella chefer är kvinnor	19,8	±3,8
11–20 procent av identifierade potentiella chefer är kvinnor	9,4	±3,3
21–50 procent av identifierade potentiella chefer är kvinnor	43,8	±5,5
Över 50 procent av identifierade potentiella chefer är kvinnor	17,6	±4,1
Totalt	100,0	±0,0

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

I 7 av 10 företag finns det inte något officiellt uttalande om att öka antalet kvinnliga chefer. Inom dessa företag är könsfördelningen bland de anställda relativt jämn. Däremot råder en mansdominans inom företag med ett officiellt uttalande om att öka antalet kvinnliga chefer. Inom både styrelser och ledningar finns en mansdominans oavsett officiellt uttalande eller inte.

Tabell 39

Könsfördelning i styrelse, ledning och bland samtliga anställda i företag som inte har officiellt uttalat respektive har officiellt uttalat att de vill öka andelen kvinnliga chefer

Andel (%) och 95-procentigt konfidensintervall

	Ej officiellt uttalande				Officiellt uttalande			
	Kvinnor		Män		Kvinnor		Män	
Styrelse	23,8	±2,2	76,2	±2,2	22,4	±4,2	77,6	±4,2
Ledning	30,0	±3,5	70,0	±3,5	23,9	±2,7	76,1	±2,7
Samtliga anställda	49,8	±5,7	50,2	±5,7	32,0	±5,6	68,0	±5,6

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

Bland de företag som officiellt inte har uttalat att de vill öka andelen kvinnliga chefer återfinns 37 procent kvinnor i chefsutvecklingsprogram, 56 procent har ett organiserat jämställdhetsarbete och 5 procent har en särskild chefsutveckling för att öka andelen kvinnliga chefer. Motsvarande siffror för företag med ett officiellt uttalande om ökning av andelen kvinnliga chefer är 24, 29 respektive 12 procent.

Unga chefer

I 26 procent av de undersökta företagen finns inga chefer som är 35 år eller yngre. I 32 procent av företagen tillhör upp till en tiondel av cheferna denna yngre åldersgrupp. Bland de företag som har unga chefer är det 28 procent som endast har manliga unga chefer.

Jämfört med den undersökning som genomfördes år 2002 (SOU 2003:16) har andelen företag utan chefer 35 år eller yngre ökat med 9 procentenheter. Ser man till kvinnliga unga chefer så har dock andelen företag utan dessa minskat med 14 procentenheter. Detta betyder att bland unga personer som är chefer så är allt fler kvinnor.

Tabell 40

Unga chefer 35 år eller yngre

Andel (%) av samtliga företag, 95-procentigt konfidensintervall

	Samtliga företag	
Inga chefer som är 35 år eller yngre	25,8	±3,9
Upp till 10 procent av cheferna är 35 år eller yngre	32,1	±4,5
11–20 procent av cheferna är 35 år eller yngre	17,4	±3,6
21–50 procent av cheferna är 35 år eller yngre	19,4	±3,9
Över 50 procent av cheferna är 35 år eller yngre	5,2	±2,3
Totalt	100,0	±0,0

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

Tabell 41**Kvinnor bland unga chefer 35 år eller yngre**

Andel (%) av företag som har unga chefer, 95-procentigt konfidensintervall

	Andel av företagen	
Inga kvinnliga chefer som är 35 år eller yngre	28,4	±4,9
Upp till 10 procent av de unga cheferna är kvinnor	2,8	±2,1
11–20 procent av de unga cheferna är kvinnor	11,4	±3,9
21–50 procent av de unga cheferna är kvinnor	30,0	±5,0
Över 50 procent av de unga cheferna är kvinnor	27,3	±5,1
Totalt	100,0	±0,0

Källa: Enkät Kvinnor i näringslivet 2013

Statistik från SCB och MI visar att bland kvinnliga chefer inom privat sektor är det vanligast att vara chef i åldersgruppen 36–49 år (53 procent kvinnor). Den åldersgrupp som har högst andel kvinnliga chefer av alla chefer inom privat sektor är 18–35-åringar. Där återfinns 37 procent kvinnor och 63 procent män.

Tabell 42**Chefer inom privat sektor efter ålder 2012**

Antal, procentuell fördelning och könsfördelning (%)

Ålder	Antal			Procentuell fördelning		Könsfördelning	
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
18–35	8 250	14 240	22 490	17	12	37	63
36–49	25 760	60 230	85 990	53	50	30	70
50–64	14 250	45 860	60 110	30	38	24	76
Samtliga	48 270	120 320	168 590	100	100	29	71

Källa: SCB och Medlingsinstitutet 2012

Eurostat

Eurostat är EU-ländernas gemensamma statistikbyrå och nedan redovisas statistik som grundar sig på arbetskraftsundersökningar genomförda i respektive land.

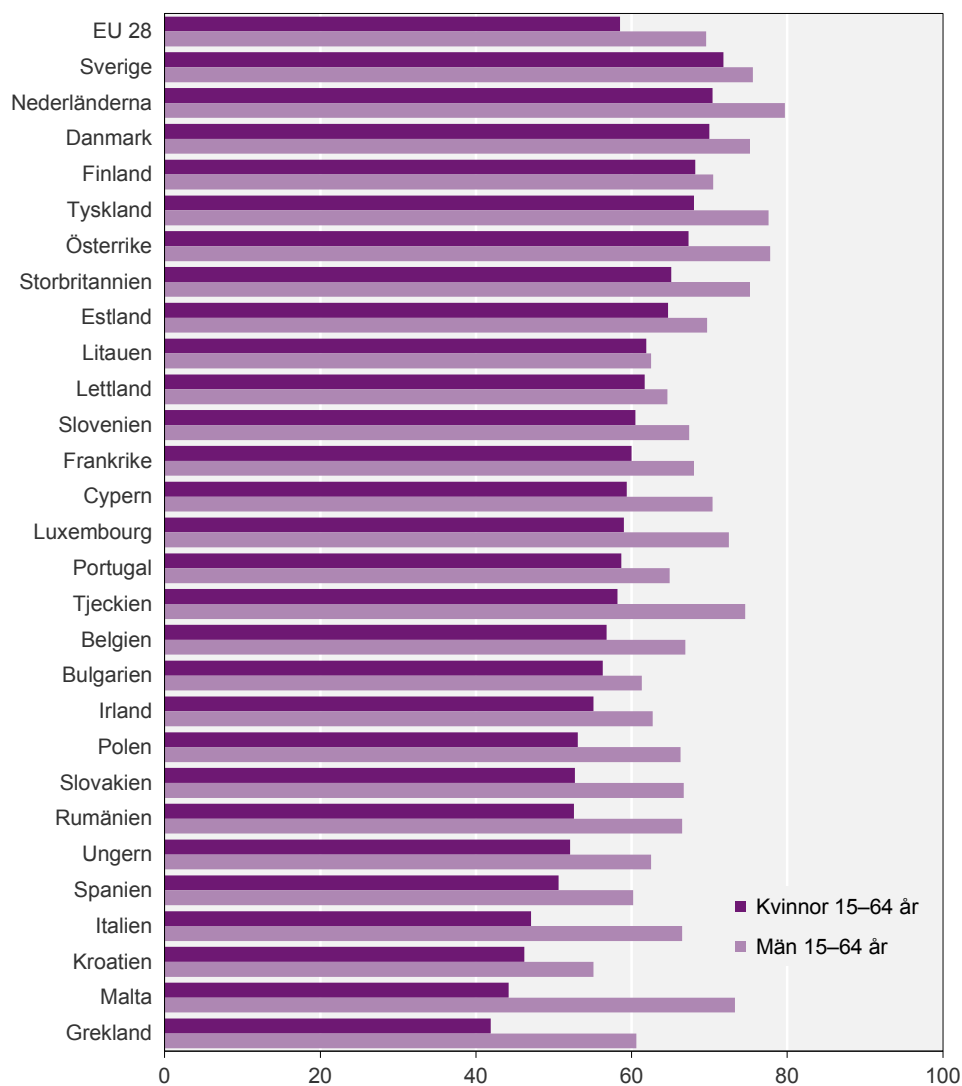
Arbetskraftsdeltagande

Deltagande i arbetskraften mäts i arbetskraftstal och statistiken grundar sig på arbetskraftsundersökningar från respektive land. I åldern 15–64 år inom EU hade Sverige 2012 högst andel av den kvinnliga befolkningen i arbetskraften (72 procent), tätt följt av Nederländerna och Danmark (70 procent vardera). Lägst andel hade Grekland med 42 procent. För männen inom EU i åldern 15–64 år såg situationen något annorlunda ut. Nederländerna hade högst andel av den manliga befolkningen i arbetskraften (80 procent), följt av Österrike och Tyskland med 78 procent. Bland svenska män återfanns 76 procent i arbetskraften. Kroatien hade lägst andel med 55 procent.

Då antalet länder i EU har ökat sedan år 2000 finns inte jämförbara siffror för alla länder att tillgå. Dock kan konstateras att bland de fem länder som låg i topp 2012 gällande andelen kvinnor i arbetskraften (Sverige, Nederländerna, Danmark, Finland och Tyskland) var det endast Nederländerna

och Tyskland som hade en högre andel kvinnor i arbetskraften. År 2000 var arbetskraftstalet för kvinnor i Sverige 73 procent, vilket jämfört med 2012 visar att det har skett en minskning med 1 procentenhet. Bland männen minskade arbetskraftstalen under perioden i alla de fem länderna som 2012 hade högst andel män i arbetskraften (Nederländerna, Österrike, Tyskland, Sverige och Danmark). För svenska män minskade arbetskraftstalet med 1 procentenhet jämfört med år 2000.

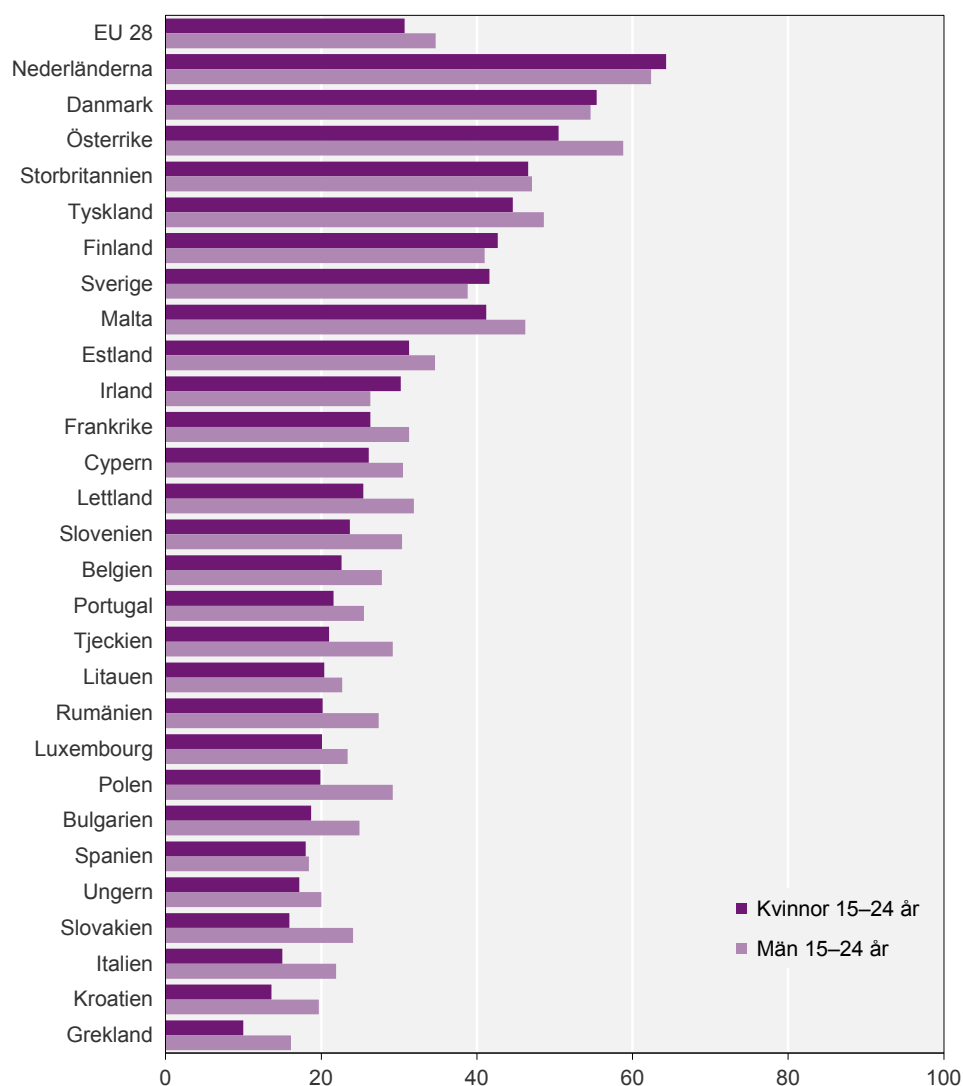
Diagram 1
Arbetskraftstal för 15–64-åringar efter land och kön 2012, procent



Källa: Eurostat 2012

Nederländerna är det EU-land som 2012 hade högst andel 15–24-åringar i arbetskraften bland både den kvinnliga och manliga befolkningen, 64 respektive 62 procent.

Diagram 2
Arbetskraftstal för 15–24-åringar efter land och kön 2012, procent



Källa: Eurostat 2012

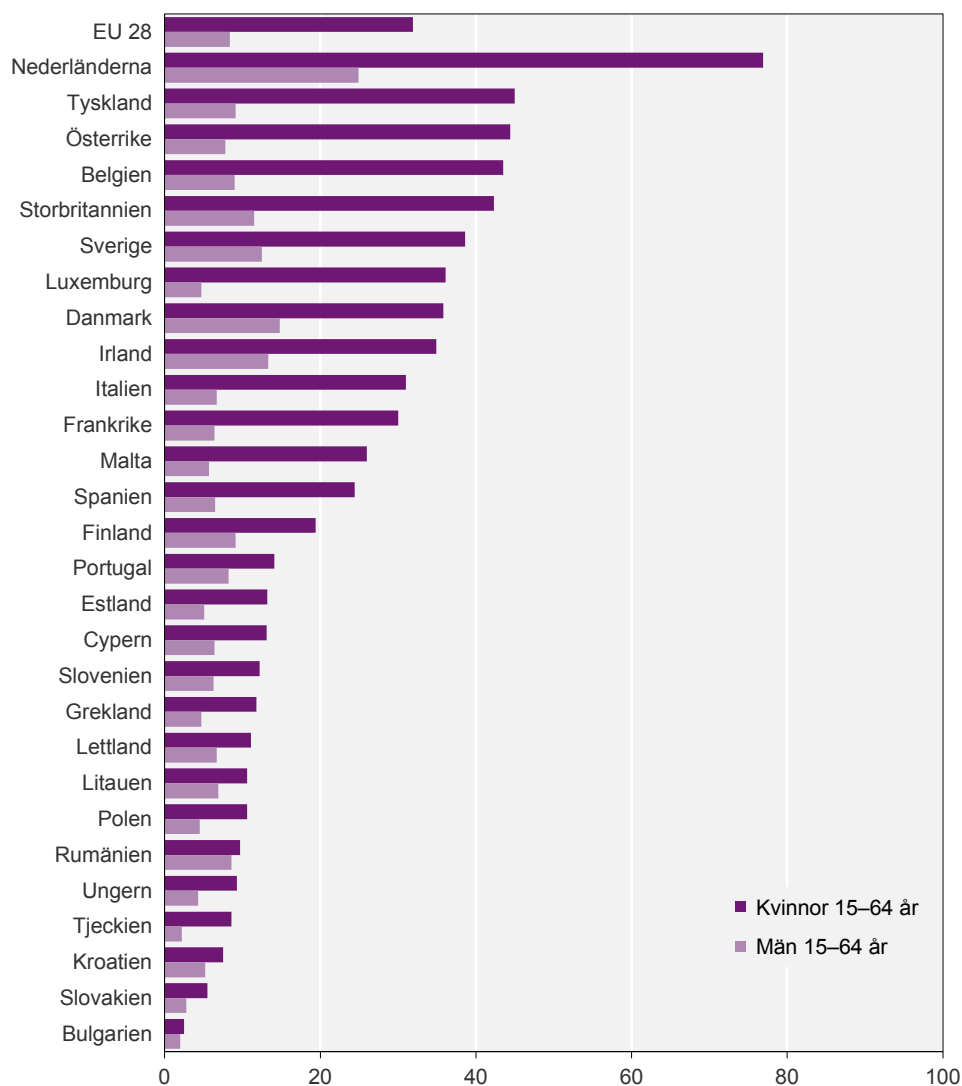
Deltidsarbete

Förekomsten av deltidarbete skiljer sig markant åt mellan EU-länderna. År 2012 arbetade i Nederländerna 77 procent av alla kvinnor i arbetskraften deltid. Motsvarande siffra för Bulgarien var 3 procent. Av svenska sysselsatta kvinnor arbetade 39 procent deltid. I genomsnitt arbetade drygt en tredjedel av alla sysselsatta kvinnor inom EU deltid.

Även år 2000 hade Nederländerna den högsta andelen deltidarbetande kvinnor i arbetskraften, 71 procent. Bland de fem länder som 2012 hade en hög andel deltidarbetande kvinnor (Nederländerna, Tyskland, Österrike, Belgien och Storbritannien) hade alla utom Storbritannien ökat andelen deltidarbetande jämfört med år 2000. Svenska kvinnors deltidarbete ökade med 4 procentenheter under samma period.

Bland männen var det betydligt färre av de sysselsatta som arbetade deltid. Även här hade Nederländerna 2012 den högsta andelen med 25 procent medan Bulgarien låg lägst med 2 procent. Danmark, Irland, Sverige och Storbritannien hade också en hög andel deltidsarbetande män. I samtliga dessa länder har andelen deltidsarbetande män ökat jämfört med 2000. Bland svenska sysselsatta män arbetade 13 procent deltid 2012.

Diagram 3
Deltidsarbete efter land och kön 2012, procent



Källa: Eurostat 2012

Chefer

Det råder överlag en mansdominans bland chefer i EU:s medlemsländer. Endast i Lettland var andelen kvinnliga chefer 2012 över 40 procent (45 procent). Snedast könsfördelning återfanns i Cypern där kvinnliga chefer stod för 15 procent av alla chefer.

Tabell 43
Chefer efter kön

Land	Andel (%) chefer	
	Kvinnor	Män
EU 28	33,7	66,3
Lettland	45,3	54,7
Frankrike	39,7	60,3
Slovenien	39,3	60,7
Litauen	39,0	61,0
Ungern	38,7	61,3
Polen	37,9	62,1
Bulgarien	36,6	63,4
Sverige	36,0	64,0
Portugal	35,5	64,5
Storbritannien	34,4	65,6
Slovakien	33,3	66,7
Irland	33,0	67,0
Belgien	32,6	67,4
Estland	32,3	67,7
Rumänien	31,6	68,4
Tyskland	31,2	68,8
Österrike	30,4	69,6
Finland	30,0	70,0
Spanien	29,8	70,2
Nederländerna	29,2	70,8
Danmark	29,0	71,0
Kroatien	27,9	72,1
Malta	27,4	72,6
Tjeckien	26,4	73,6
Italien	26,3	73,7
Grekland	25,1	74,9
Luxemburg	17,7	82,3
Cypern	15,0	85,0

Källa: Eurostat 2012

Inom EU hade Storbritannien och Lettland högst andel kvinnliga chefer sett till alla sysselsatta kvinnor (7 procent). Lägsta andelen fanns i Luxemburg (1 procent). Även bland männen var det Storbritannien som hade den högsta andelen manliga chefer bland alla sysselsatta män (12 procent). Lägst andel hade Danmark med 2 procent.

Tabell 44
Antal sysselsatta och antal chefer (tusental) samt andel chefer av antal sysselsatta 2012

Land	Sysselsatta		Chefer		Andel (%) chefer	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
EU 28	109 016,2	129 278,2	4 213,4	8 300,8	3,9	6,4
Storbritannien	14 342,9	16 641,5	1 008,2	1 924,0	7,0	11,6
Lettland	510,1	506,3	35,6	43,0	7,0	8,5
Malta	67,6	114,4	4,3	11,4	6,4	10,0
Slovenien	460,1	536,0	28,4	43,9	6,2	8,2
Litauen	727,4	714,6	43,8	68,4	6,0	9,6
Frankrike	13 557,7	14 826,0	746,5	1 135,6	5,5	7,7
Estland	332,9	338,5	17,8	37,3	5,3	11,0
Belgien	2 210,3	2 637,2	118,1	244,1	5,3	9,3
Irland	949,4	1 155,9	46,5	94,4	4,9	8,2
Polen	7 691,1	9 394,4	362,2	593,8	4,7	6,3
Bulgarien	1 546,2	1 757,6	64,3	111,3	4,2	6,3
Nederländerna	4 065,1	4 648,9	164,5	398,1	4,0	8,6
Sverige	2 342,4	2 566,9	93,7	166,8	4,0	6,5
Portugal	2 486,1	2 718,6	99,1	179,9	4,0	6,6
Ungern	1 994,5	2 323,1	73,6	116,6	3,7	5,0
Tjeckien	2 266,2	2 908,7	64,9	181,3	2,9	6,2
Österrike	2 001,8	2 296,4	56,2	128,5	2,8	5,6
Slovakien	1 194,8	1 500,0	33,2	66,5	2,8	4,4
Tyskland	19 164,0	22 382,8	531,3	1 173,4	2,8	5,2
Spanien	10 447,5	12 438,7	248,2	583,6	2,4	4,7
Kroatien	757,3	909,8	16,3	42,2	2,2	4,6
Finland	1 278,1	1 359,1	27,0	63,0	2,1	4,6
Italien	10 633,0	14 583,8	207,6	582,1	2,0	4,0
Grekland	2 101,1	2 805,2	40,5	120,9	1,9	4,3
Rumänien	4 215,7	5 370,8	63,8	137,9	1,5	2,6
Cypern	205,5	224,7	2,2	12,5	1,1	5,6
Danmark	1 357,7	1 482,0	14,4	35,2	1,1	2,4
Luxemburg	109,9	136,6	1,1	5,1	1,0	3,7

Källa: Eurostat 2012

Metod

Urval

Urvalsramen har hämtats från SCB:s företagsregister och utgår från svensk näringsgrensindelning 2007 (SNI 2007). Från urvalsramen har näringsgrenar med fler än 20 000 anställda valts ut, exklusive statliga myndigheter, kommuner och landsting. Näringsgrenarna är valda på två-siffernivå.

Utgångspunkten för urvalet var att så nära som möjligt följa en motsvarande enkätundersökning som genomfördes år 2002 "Kvinnor på ledande positioner i näringslivet". Urval samt framställning av tabeller till 2002 års undersökning gjordes av SCB.

De utvalda näringsgrenarna har stratifierats i två grupper efter antal anställda, 200–499 anställda och 500 eller fler anställda. I varje näringsgren och storleksgrupp har slumpvis 50 procent av företagen valts ut. När det totala antalet företag i respektive näringsgren och storleksgrupp understeg 10 företag fick samtliga företag i denna näringsgren och storleksgrupp ingå i urvalet. Totalt ingår 672 företag i undersökningen vilket utgör 58 procent av företagen i de utvalda näringsgrenarna och storleksgrupperna (1 158 företag).

Enkätens utformning

Enkäten består av 33 numrerade frågor, varav flera har delfrågor. Frågorna handlar om könsfördelning på olika nivåer, jämställdhetsarbete i företaget och chefsutvecklingsåtgärder i företaget. Frågorna är till stora delar de samma som i undersökningen från 2002. Enkäten har granskats vid SCB:s mättekniska enhet.

Tabell 45
Population och urval efter storlek och näringsgren

SNI	Benämning	Population		Urval (n)
		200–499	500 och fler	200 och fler
1	Jordbruksföretag och serviceföretag till jordbruk	1	0	1
2	Skogsbruksföretag	7	1	8
10	Livsmedelsindustri	26	13	20
16	Industri för trä och varor av trä, kork och rotting o.d. utom möbler	10	7	12
17	Massa-, pappers- och pappersvaruindustri	22	18	20
22	Gummi- och plastvaruindustri	10	3	8
24	Stål- och metallverk	16	11	14
25	Industri för metallvaror utom maskiner och apparater	24	5	17
26	Industri för datorer, elektronikvaror och optik	12	2	8
27	Industri för elapparatur	3	7	10
28	Övrig maskinindustri	37	22	30
29	Industri för motorfordon, släpfordon och påhängsvagnar	12	15	14
35	El-, gas- och värmeverk	7	11	13
41	Byggtreprenörer	13	6	13

Tabell 45 (forts.)

SNI	Benämning	Population		Urval (n)
		200–499	500 och fler	200 och fler
42	Anläggningsentreprenörer	4	9	13
43	Specialiserade bygg- och anläggningsentreprenörer	18	14	16
45	Handel med och serviceverkstäder för motorfordon och motorcyklar	25	7	20
46	Parti- och provisionshandel utom med motorfordon	59	26	43
47	Detaljhandel utom med motorfordon och motorcyklar	50	61	56
49	Landtransportföretag; rörtransportföretag	16	20	18
52	Magasin och serviceföretag till transport	25	9	22
53	Post- och kurirföretag	1	10	6
55	Hotell, semesterbostäder, vandrarhem, campingplatser m.m.	8	2	10
56	Restauranger, cateringföretag, barer och pubar	14	8	15
58	Förlag	22	3	14
59	Film-, video och TV-programföretag, ljudinspelningsstudior och fonogramutgivare	3	1	4
61	Telekommunikationsbolag	3	10	8
62	Programvaruproducenter, datakonsulter o.d.	22	19	21
68	Fastighetsbolag och fastighetsförvaltare	19	2	12
69	Juridiska och ekonomiska konsultbyråer	8	6	14
70	Huvudkontor; konsultbyråer inom PR och kommunikation samt företags organisation	13	8	15
71	Arkitektkontor, tekniska konsultbyråer, tekniska provnings- och analysföretag	26	21	24
73	Reklam- och marknadsföringsbyråer; marknadsundersökningsbyråer o.d.	2	1	3
74	Andra företag inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	1	1	2
78	Arbetsförmedlingar, rekryteringsföretag, personaluthyrningsföretag o.d.	35	16	26
80	Företag för bevakning och säkerhetstjänst, detektivbyråer	3	8	11
81	Företag för fastighetsservice samt skötsel och underhåll av grönytor	25	13	20
82	Kontors- och andra företagstjänstföretag	19	5	15
85	Utbildningsväsende	19	11	16
86	Enheter för hälso- och sjukvård	18	15	17
87	Vårdhem och bostäder med omsorg	14	11	13
88	Sociala öppenvårdsenheter, socialkontor	26	10	18
90	Enheter för konstnärlig och kulturell verksamhet samt underhållningsverksamhet	1	0	1
93	Sport-, fritids- och nöjesanläggningar	2	3	5
96	Andra konsumenttjänstföretag	2	4	6
	Totalt	703	455	672

Utsändning och insamling

Ett brev sändes till utvalda företag 2013-03-14 med en anmodan att besvara enkäten via webb. Utskicket var adresserat till personalansvarig eller motsvarande. Därefter följde tre skriftliga påminnelser och en telefonpåminnelse till de som inte besvarat enkäten. Insamlingen avslutades 2013-05-24.

Enkäten skulle besvaras utifrån ett företagsperspektiv och inte utifrån koncernperspektiv. En stor koncern kan således ha flera bolag med i studien. Totalt besvarade 346 företag enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 51 procent.

Tabell 46
Urval, antal svar och svarsfrekvens efter näringsgren

SNI	Benämning	Urval (n)	Antal svar	Svarsfrekvens (%)
1	Jordbruksföretag och serviceföretag till jordbruk	1	1	100
2	Skogsbruksföretag	8	5	63
10	Livsmedelsindustri	20	10	50
16	Industri för trä och varor av trä, kork och rotting o.d. utom möbler	12	9	75
17	Massa-, pappers- och pappersvaruindustri	20	16	80
22	Gummi- och plastvaruindustri	8	4	50
24	Stål- och metallverk	14	11	79
25	Industri för metallvaror utom maskiner och apparater	17	11	65
26	Industri för datorer, elektronikvaror och optik	8	2	25
27	Industri för elapparatur	10	4	40
28	Övrig maskinindustri	30	15	50
29	Industri för motorfordon, släpfordon och påhängsvagnar	14	9	64
35	El-, gas- och värmeverk	13	9	69
41	Byggentreprenörer	13	5	38
42	Anläggningsentreprenörer	13	10	77
43	Specialiserade bygg- och anläggningsentreprenörer	16	9	56
45	Handel med och serviceverkstäder för motorfordon och motorcyklar	20	10	50
46	Parti- och provisionshandel utom med motorfordon	43	20	47
47	Detaljhandel utom med motorfordon och motorcyklar	56	19	34
49	Landtransportföretag; rörtransportföretag	18	11	61
52	Magasin och serviceföretag till transport	22	13	59
53	Post- och kurirföretag	6	2	33
55	Hotell, semesterbostäder, vandrarhem, campingplatser m.m.	10	5	50
56	Restauranger, cateringföretag, barer och pubar	15	5	33
58	Förlag	14	9	64
59	Film-, video och TV-programföretag, ljudinspelningsstudior och fonogramutgivare	4	2	50
61	Telekommunikationsbolag	8	5	63
62	Programvaruproducenter, datakonsulter o.d.	21	9	43
68	Fastighetsbolag och fastighetsförvaltare	12	8	67
69	Juridiska och ekonomiska konsultbyråer	14	8	57

Tabell 46 (forts.)

SNI	Benämning	Urval (n)	Antal svar	Svarsfrekvens (%)
70	Huvudkontor; konsultbyråer inom PR och kommunikation samt företags organisation	15	2	13
71	Arkitektkontor, tekniska konsultbyråer, tekniska provnings- och analysföretag	24	11	46
73	Reklam- och marknadsföringsbyråer; marknadsundersökningsbyråer o.d.	3	2	67
74	Andra företag inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	2	2	100
78	Arbetsförmedlingar, rekryteringsföretag, personaluthyrningsföretag o.d.	26	10	38
80	Företag för bevakning och säkerhetstjänst, detektivbyråer	11	7	64
81	Företag för fastighetservice samt skötsel och underhåll av grönytor	20	10	50
82	Kontors- och andra företagstjänstföretag	15	7	47
85	Utbildningsväsende	16	6	38
86	Enheter för hälso- och sjukvård	17	10	59
87	Vårdhem och bostäder med omsorg	13	7	54
88	Sociala öppenvårdsenheter, socialkontor	18	8	44
90	Enheter för konstnärlig och kulturell verksamhet samt underhållningsverksamhet	1	0	0
93	Sport-, fritids- och nöjesanläggningar	5	3	60
96	Andra konsumenttjänstföretag	6	5	83
	Totalt	672	346	51

Ägandeform och juridisk form

Studien inkluderar företag med varierande ägandeform och juridisk form. Majoriteten är dock aktiebolag med privat ägandeform och utländskt ägda bolag. En liten andel är statligt ägda, kommunalt ägda och landstingsägda bolag.

Tabell 47
Ägandeform, antal och andel (procent)

Ägandeform	Benämning	Antal	Andel
10	Statligt	18	5
20	Kommunalt	17	5
30	Landsting	3	1
41	Privat svenskt utan koncern	11	3
42	Privat svenskt med koncern	143	41
50	Utländska	154	45
	Totalt	346	100

All officiell statistik finns på: **www.scb.se**
Statistikservice: tfn 08-506 948 01

All official statistics can be found at: **www.scb.se**
Statistics Service service, phone +46 8 506 948 01