

Power Circles

Jämställdhetsundersökning 2024

Inledning

Varje år gör Kraftkvinnorna en jämställdhetsundersökning av den svenska energibranschen. I samband med att Power Circles vd Johanna Lakso utnämndes till Årets kraftkvinna 2023 bestämde vi oss för att göra en liknande undersökning med fokus på jämställdhet hos våra partners. Våra partners finns inom flera olika branscher, och de varierar i storlek – från små start-ups till stora internationella bolag. Det kändes spännande att jämföra hur dessa stod sig mot energibranschens jämställdhet.

Hur ser jämställdheten ut bland Power Circles partners?

I undersökningen har vi tittat på könsbalans när det kommer till styrelse, ledningsgrupp och anställda, samt vem som innehar rollen som styrelseordförande respektive vd på bolaget. Resultaten visar att en typisk partner hos Power Circle har:

- en styrelseordförande som heter **Peter**
- en vd som heter **Anna**
- en styrelse som består av **5 män och 2 kvinnor**
- en ledningsgrupp med **41 % kvinnor**
- omkring 50 anställda, varav **68 % är män**.

Detta resultat utgår från de 99 partners som, undantaget universiteten, var partners i Power Circle i juni 2024. Resultatet kan jämföras med Kraftkvinnornas undersökning av hela energibranschen – som i snitt har två män på ledande positioner, och där hela 75 % av alla medarbetare är män. I snitt ligger Power Circles partnerföretag något bättre till än energibranschen i stort.



“För mig finns inget alternativ, vi behöver öka jämställdheten i branschen om vi ska lyckas med energiomställningen.”

Johanna Lakso
vd för Power Circle &
Årets kraftkvinna 2023



Metod för undersökningen

Vi började med att ta fram publik statistik om alla partners som ingick i undersökningen. Vi utgick från de totalt 99 företag som var partners i juni 2024, med undantag för universitet. Publik statistik fick vi från hemsidor så som allabolag.se och bolagsfakta.se samt aktörernas egna hemsidor. I de fall där viss information saknades skickades ett personligt e-postmeddelande ut till den aktuella partnern.

Därtill har en stor andel av våra partners svarat på en enkät med frågor om könsfördelning hos anställda och i ledningsgruppen, samt frågor om hur de arbetar för att få en jämställd arbetsplats. Vi har använt oss av denna information i undersökningen. För de partners som inte svarat på enkäten har vi enbart använt oss av publik information.

Undersökningen har utgått både från publik data och en enkät.

Vi har utgått från samma tre kriterier som Kraftkvinnorna, det vill säga:

1. **Jämställd könskvot i styrelsen**, dvs. 40–60 % kvinnor.
2. **Jämställd könskvot bland anställda**, dvs. 40–60 % kvinnor.
3. **Kvinnlig VD och/eller styrelseordförande**, minst en av dessa.

Därtill har vi lagt till ett fjärde kriterium:

4. **Jämställd könskvot i ledningsgrupp**, dvs. 40–60 % kvinnor.

De fyra kriterierna innebär att det i vår undersökning är möjligt att få mellan 0–4 poäng, beroende på hur många av kriterierna som partnern når upp till. För vissa partners är andelen kvinnor i ledningsgruppen eller bland anställda över 60 %, då har dessa inte fått poäng eftersom jämställdheten ska gå åt båda hållen. Däremot har undantag gjorts i grupper med tre personer, där utfallet inte kan hamna inom 40–60 %.

För att kvala in på Power Circles rosa topplista krävs det att partnern samlar ihop minst 3 poäng. Till skillnad mot kraftkvinnorna har vi inte haft ett krav om att ett av poängen ska komma från en jämställd könskvot i styrelsen, dock lever alla på rosa listan upp till det kriteriet.

Alla bolag har möjlighet att få upp till 4 poäng, ett poäng för varje kriterium.





Den rosa topplistan

Resultatet från undersökningen visar att det är svårt att nå upp till toppen: endast 10 partners får 3 eller 4 poäng i denna undersökning. Högst upp i toppen ligger Aneo Mobility Sweden, ett relativt nystartat bolag inom emobilitet, samt det mer välkända forskningsinstitutet RISE. Båda dessa bolag möter samtliga kriterier. De har båda helt jämställda ledningsgrupper, 50/50 %, och en kvinna respektive man som ordförande och vd. De rankar även sig själva högt när det kommer till att arbeta aktivt med jämställdhetsarbete inom organisationen, 9 av 10 och 10 av 10.

	<i>Antal anställda</i>	<i>Kategori</i>	Poäng styrelse	Poäng anställda	Poäng ledningsgrupp	Poäng ledning
4 poäng						
Aneo Mobility Sweden	0-20	Emobilitet	1 poäng	1 poäng	1 poäng	1 poäng
RISE	>1000	Annat	1 poäng	1 poäng	1 poäng	1 poäng
3 poäng						
Arval	20-100	Emobilitet	1 poäng	1 poäng	1 poäng	-
Bamboo Energy	20-100	Flexibilitet	1 poäng	-	1 poäng	1 poäng
Microsoft	100-500	Digitalisering	1 poäng	-	1 poäng	1 poäng
Nacka Energi Försäljning	20-100	Energibolag	1 poäng	1 poäng	1 poäng	-
Svensk Vindenergi	0-20	Annat	1 poäng	-	1 poäng	1 poäng
Vialumina	0-20	Emobilitet	1 poäng	1 poäng	1 poäng	-
Volvo Cars Sverige	100-500	Emobilitet	1 poäng	-	1 poäng	1 poäng
Zaptec Sverige	0-20	Emobilitet	1 poäng	1 poäng	-	1 poäng

Med 3 poäng hittar vi åtta andra partners på listan, de flesta inom området emobilitet. Alla dessa åtta partners har fått poäng för en jämställd styrelse, och de flesta även för en jämställd ledningsgrupp, medan det är inom ledning och anställda som de flesta missar en poäng. Dessa partners rankar i snitt sig själva till 8,6 av 10 när det kommer till att arbeta aktivt med jämställdhet inom organisationen.

Poängen fördelar sig sedan så att 23 partners får 2 poäng, 17 partners får 1 poäng och 49 partners får 0 poäng. I genomsnitt får en partner därmed 0,96 poäng. Det kan här noteras att hälften av bolagen får noll poäng i undersökningen, men detta påverkas också av att det för 38 partners saknas uppgifter för två av kriterierna. Påminnelser har dock gått ut till dessa aktörer vid minst tre tillfällen, så alla har fått tillfälle att svara.





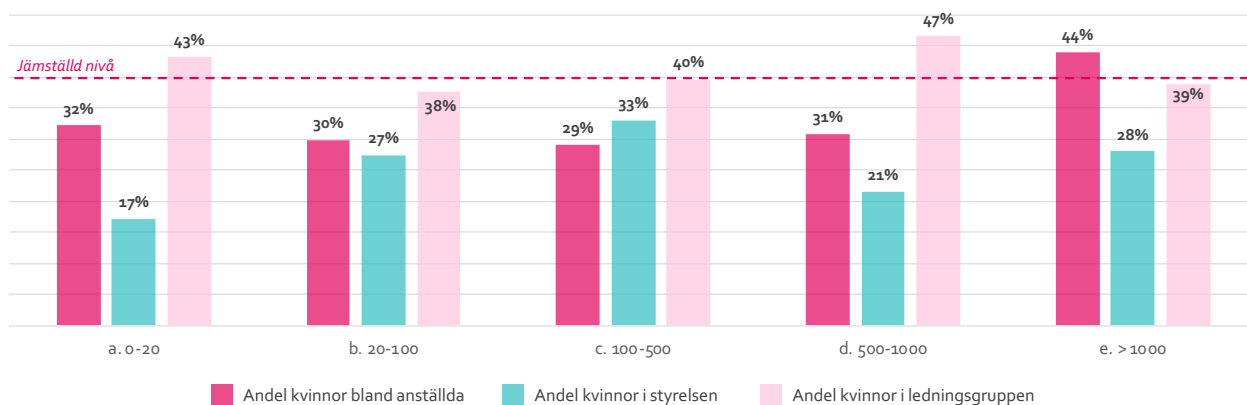
Spelar storleken på organisationen roll?

I undersökningen har alla partners delats in utifrån antal anställda i fem olika organisationsstorlekar, för att kunna undersöka om storleken på organisationen spelar roll när det kommer till olika jämställdhetsfaktorer.

Det vi ser i resultaten är att de största bolagen är bäst på jämställdhet när det kommer till andel kvinnor bland de anställda. Kikar vi på jämställd styrelse är det istället de mellanstora bolagen, med mellan 100 till 500 anställda, som presterar bäst. För ledningsgrupper är samtliga organisationsstorlekar duktiga på att se till att de är jämställda.

Uppdelning i storlek:

- 36 partners med 0–20 anställda
- 31 partners med 20–100 anställda
- 18 partners med 100–500 anställda
- 8 partners med 500–1000 anställda
- 6 partners med fler än 1000 anställda



Resultaten visar även att fyra staplar når upp till en jämställd nivå, och framförallt när det gäller ledningsgrupper är alla väldigt nära att nå upp. Kikar vi vidare på hur poängen fördelats totalt är det de mellanstora organisationerna som har högst genomsnittspoäng. På andra plats kommer de största organisationerna – men detta främst på grund av att de är få och att RISE fick toppresultat, då de övriga kammar hem 0-1 poäng. Samtidigt är det tydligt att detta är en viktig fråga för de största företagen, då de rankar sitt engagemang för jämställdhet som 10 av 10.

	0-20 anställda	20-100 anställda	100-500 anställda	500-1000 anställda	>1000 anställda
Genomsnittlig poäng i undersökningen	0,89	1,03	1,11	0,63	1,00
Hur aktivt jobbar vi med jämställdhet?	6,7	8,0	8,1	7,4	10,0





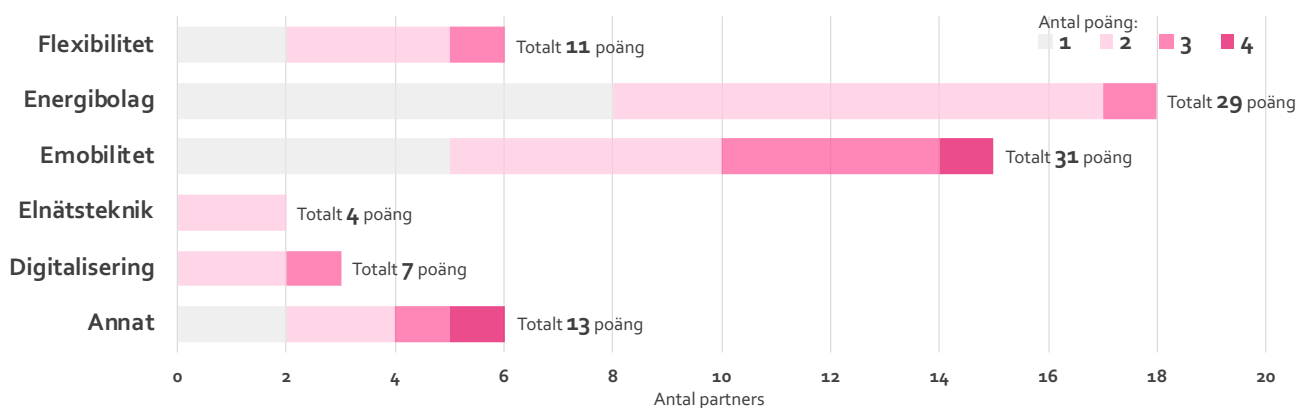
Skiljer det sig mellan olika kärnverksamheter?

Inom Power Circle möts aktörer som intresserar sig för elektrifiering och framtidens elsystem. Dessa kommer inte bara från en bransch, utan representerar både transportsektorn, teknikföretag, akademi, IT-sektorn, jurister, fastighetsägare och – så klart – energisektorn. I undersökningen har vi delat upp våra partners i 6 olika kategorier.

Av utvärderingen ser vi att det till störst del är partners från energibolagen som tagit minst en poäng, men att det är emobilitet som kammade hem den största totalpoängen. Båda dessa kategorier är dock de största, så ser man till genomsnitt vinner kategorin "annat" följt av energibolag. Partners som fått noll poäng visas inte i diagrammet.

Uppdelning i kategorier:

- Emobilitet – 33 partners
- Energibolag – 26 partners (inkl. nätbolag pga. koncerner)
- Flexibilitet – 15 partners
- Elnätsteknik – 10 partners
- Digitalisering – 7 partners
- Annat – 8 partners (inkluderar t.ex. branschorganisationer)



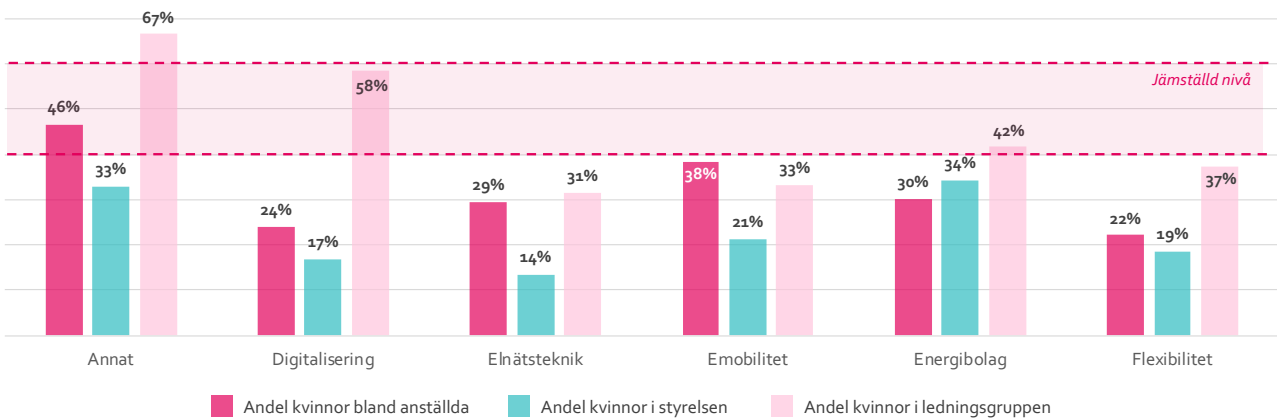
Den kategori som sticker ut mest är elnätsteknik, där 8 av 10 bolag inte tar hem en enda poäng och andelen kvinnor i styrelsen är som lägst; enbart 14 %, se nästa sida. Samtidigt är det företagen inom denna kategori som skattar sig själv högst (8,8 av 10) när de får bedöma hur aktivt de arbetar med jämställdhet inom organisationen. Där kommer emobilitet på andra plats, medan övriga ligger närmre varandra.

	Emobilitet	Energibolag	Flexibilitet	Elnätsteknik	Digitalisering	Annat
Genomsnittlig poäng i undersökningen	0,94	1,12	0,73	0,40	1,00	1,63
Hur aktivt jobbar vi med jämställdhet?	8,4	6,6	7,3	8,8	6,2	7,2





När vi tittar på andelen kvinnor bland anställda är det kategorierna "annat" och emobilitet som ligger högst. För andel kvinnor i styrelsen är det energibolagen som toppar, men de når inte upp till en jämställd nivå. För andel kvinnor i ledningsgrupper är det en kategori som passerar nivån för jämställdhet och har betydligt fler kvinnor än män, medan övriga ligger i spannet eller nära.



I undersökningen är det en handfull partners som har missat ett eller två poäng på grund av att kvinnor utgör en större andel än 60 % för något av kriterierna. Poängen missas då jämställdheten ska gå åt båda hållen.

Vanligaste namnen i ledningen

Av undersökningen framgår vilka som har rollen som styrelseordförande och vd hos alla våra partners. Genom att analysera namnen kan vi komma fram till vilka de vanligaste namnen för dessa poster är. Här är Johan och Anders i topp när Kraftkvinnorna analyserar energibranschen, men hos oss ser topplistorerna ut på så sätt att det är Peter som är vanligaste namnet på styrelseordförande och Anna som är vanligaste namnet på vd. Samtidigt är inte kvinnor i närheten av att kamma hem hälften av alla vd-roller bland våra partners.

Vanligaste namn på styrelseordförande

1	Peter (5)
2	Jan (4)
3	Fredrik (3)
	Thomas (3)

Vanligaste namn på verkställande direktör

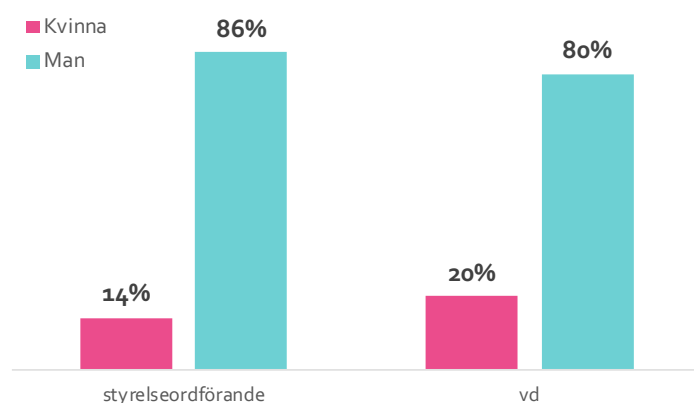
1	Anna (5)
2	Johan (4)
3	Björn (3)
	Erik (3)
	Håkan (3)
	Lars (3)
	Peter (3)





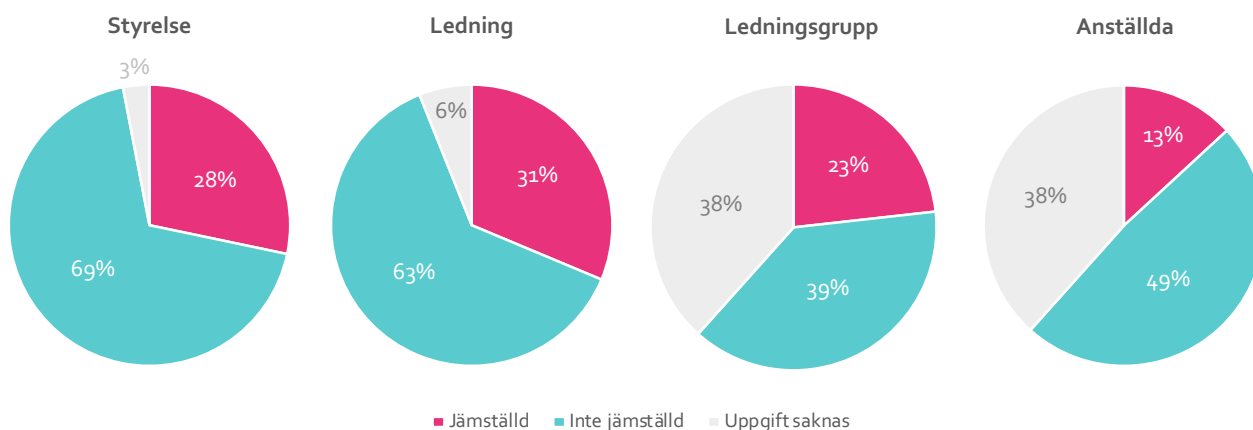
Kvinnor och män i ledning

När vi studerar vem som innehar posten som styrelseordförande och vd ser vi att det ännu är en manlig dominans på posterna. Det är enbart 14 % av alla styrelseordförande som är kvinnor, att jämföra med 10 % i Kraftkvinnornas senaste undersökning av energibranschen. När det kommer till vd har vi 20 % kvinnor bland våra undersökta partners, medan det var 13 % i energibranschen som helhet.



Andel jämställda partners

Hur stor är då andelen partners som uppnår en jämställd nivå på de olika kriterierna? I denna analys blir det tydligt var vi saknar uppgifter om partners. För de två kriterierna styrelse och ledning är underlaget relativt stort och endast enstaka svar saknas, medan det för ledningsgrupper och anställda saknas svar från ca en tredjedel av alla partners.



Det vi ser i resultaten är att 28 % av våra undersökta partners har en jämställd styrelse, 31 % har en jämställd ledning där en av vd och/eller styrelseordförande är kvinna, 23 % har en jämställd ledningsgrupp och endast 13 % når upp till jämställdhet bland medarbetarna som helhet. Det är därmed en bit kvar innan alla har jämställda organisationer.





Sammanfattning

Vår jämställdhetsundersökning visar att det fortfarande finns en hel del steg att ta för att göra det lika lätt för kvinnor och män att klättra till ledande positioner inom olika organisationer. Flera företag utmärker sig dock och tar sig upp på Power Circles rosa topplista, med 3 eller 4 poäng. Samtidig tar hälften av bolagen inte ett enda poäng.

Av vår undersökning att döma verkar de mellanstora bolagen prestera bäst tillsammans med organisationer inom emobilitet och kategorin "annat", som dock skjuter över en jämställd nivå på vissa kriterier. Även energi- och nätbolagen presterar helt okej som kategori, och får den högsta snittpoängen samt representerar flest antal bolag som tar minst ett poäng i undersökningen.

Våra partners skattar sitt eget engagemang i jämställdhetsfrågan högt. Det totala snittet för alla svarande är 7,5 av 10. När de svarar i fritext hur de arbetar med jämställdhet berättar flera av företagen att de satt mål eller KPI:er som de följer upp, och många lyfter även ett aktivt arbete vid nyrekrytering – där annonsering eller medvetna ordval görs för att attrahera fler kvinnor. Det är dock inte alla som lyckas med sina ambitioner att rekrytera kvinnor, vilket syns på diskrepansen mellan ambitionsnivån och poängutdelningen. Därtill lyfter flera partners att de strategiskt arbetar med att få en bra balans på chefsnivå inom organisationen, för att sätta goda exempel. För större organisationer ges även möjlighet till kvinnliga nätverk.

Vi hoppas att denna undersökning både ska kasta ljus på hur situationen ser ut i dagsläget, och öka intresset bland våra partners och aktörer i branschen för att bidra till en mer jämställd framtid.

**10 av 99 partners
får toppbetyg
med 3–4 poäng i
undersökningen.**

**Att sätta mål att
följa upp samt
arbeta aktivt vid
nyrekrytering är
åtgärder som
toppar våra
partners arbete
med jämställdhet.**