



2023-10-10

Jämställdhetsmyndigheten

info@jamstalldhetsmyndigheten.se

Diarienummer: ALLM 2023/175

Justitiedepartementet

ju.remissvar@regeringskansliet.se

Kopia till Ju/L1@regeringskansliet.se

Diarienummer Ju2023/01485

JÄMSTÄLLDHETSMYNDIGHETENS REMISSVAR PÅ BETÄNKANDET NYA REGLER OM HÅLLBARHETS- REDOVISNING, SOU 2023:35

Sammanfattning

Jämställdhetsmyndigheten instämmer i huvudsak i utredningens förslag att skyldigheten för stora företag att lämna uppgift om könsfördelningen inom företagets ledning utökas som ett led i att genomföra EU-direktivet om en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöterna i börsnoterade företag.

Myndighetens synpunkter på förslaget är:

- Skyldigheten att upplysa om förändringar som har skett i fördelningen mellan kvinnor och män bland styrelseledamöterna ska omfatta alla år från det att förslaget träder i kraft, för att synliggöra utvecklingen över tid.
- EU-direktivets andemening är viktig även vad gäller små och medelstora bolag.
- Jämställdhetsmyndigheten bidrar gärna i arbetet med att främja och stödja en jämn könsfördelning i de stora börsbolagens styrelser, i samverkan med ansvarig myndighet.

Synpunkter enligt utredningens disposition

5 EU-direktivet om en jämnare könsfördelning i börsbolagens styrelser

Jämställdhetsmyndigheten instämmer i huvudsak i utredningens förslag att skyldigheten för företagen att lämna uppgift om könsfördelningen inom företagets ledning utökas som ett led i att genomföra EU-direktivet om en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöterna i börsnoterade företag. Myndigheten anser att skyldigheten att upplysa om förändringar som har skett i fördelningen mellan kvinnor och män bland styrelseledamöterna ska omfatta alla år från det att förslaget träder i kraft, för att synliggöra utvecklingen över tid. Exempelvis är det svårt att se en stagnation om endast året innan redovisas eller om en minskning är en del av en långvarig trend över flera år.

Jämställdhetsmyndigheten instämmer i förslaget att utöka skyldigheten för företagen att lämna uppgift om könsfördelningen inom företagets ledning till att omfatta något fler börsnoterade företag än vad som krävs enligt direktivet. Uppdraget att främja, analysera och stödja en jämn fördelning i företagen enligt direktivet begränsat till de största företagen och bedöms i Sverige omfatta endast 20 till 30 företag. Idag är könsfördelningen bland styrelseledamöter och ledning mer jämställd i de stora

börsnoterade företagen jämfört med de medelstora och små företagen. Direktivets andemening är viktig även för små och medelstora bolag. Dessa bolag fungerar ofta som en plantskola för de större bolagen och påverkar på så sätt rekryteringsbasen till de stora börsnoterade bolagens styrelser.

I utredningen argumenteras för att en jämn könsfördelning bidrar till att öka företagets konkurrenskraft och är gynnsam för företagets möjligheter att rekrytera. En jämn könsfördelning bland styrelseledamöter i börsnoterade företag är en viktig jämställdhetsfråga, inte minst för att uppnå det jämställdhetspolitiska delmålet om jämn fördelning av makt och inflytande samt Sveriges åtaganden enligt Agenda 2030 att säkerställa fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande. Detta beskrivs inte heller särskilt utförligt i utrednings konsekvensanalys för jämställdhet mellan kvinnor och män.

Utredningen motiverar valet av myndighet för att främja, analysera och stödja en jämn könsfördelning av styrelseledamöter i företagen utifrån kunskaper och uppdrag kopplat till tillväxtpolitik, näringslivsutveckling och näringslivets kompetensförsörjning. I och med frågans vikt för jämställdhetspolitiken och uppfyllelse av de jämställdhetspolitiska delmålen menar Jämställdhetsmyndigheten att uppgiften även kräver expertkunskap inom det jämställdhetspolitiska området. Jämställdhetsmyndigheten bidrar gärna i arbetet med att främja och stödja en jämn könsfördelning av styrelseledamöter i de stora börsbolagens styrelser, i samverkan med ansvarig myndighet.

Regeringen är tydlig med att en jämn fördelning av makt och inflytande handlar om både kvantitativa och kvalitativa aspekter. Det handlar bland annat om möjligheter att påverka villkoren för beslutsfattandet och vilka frågor som hamnar på dagordningen samt att tolka och ha inflytande över val och beslut i företag. Förutom att följa utvecklingen kvantitativt menar Jämställdhetsmyndigheten därför att ett främjande och stödjande arbete även bör inkludera ett bredare maktperspektiv. Det bör också inkludera vilka förutsättningar som ges till reell jämställdhet, till exempel genom att även följa arbetsmiljö, arbetsförhållanden samt normer och strukturer inom styrelserna.

För Jämställdhetsmyndigheten

Lena Ag
Generaldirektör

Annika Karlsson
Enhetschef

Evelina Johansson
Utredare

I ärendets slutliga handläggning har avdelningschefen Peter Vikström och chefsjuristen Anna Tingbäck deltagit.